



T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

TEKNO-STRESİN ÇALIŞALARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDE Kİ ETKİSİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Serhat İLSEVEN

BURSA-2019



T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİMDALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

TEKNO-STRESİN ÇALIŞALARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDE Kİ ETKİSİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Serhat İLSEVEN

Danışman:
Doç.Dr. Kurtuluş KAYMAZ

BURSA-2019

TEZ ONAY SAYFASI

T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı'nda 701414046 numaralı Serhat İLSEVEN'nin hazırladığı "Tekno-stresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi" konulu Yüksek Lisans Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı,/...../ 2019 günü..... -saatleri arasında yapılmış, sorulara sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının.....(başarılı/başarısız) olduğuna(oybirliği/oyçokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye

(Tez Danışmanı ve Sınav
Komisyonu Başkanı)

Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ

Uludağ Üniversitesi

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

Üniversitesi

Prof. Dr. Jücel SAĞLAR

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Umut Hoşgör

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

Üniversitesi



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
.....İŞLETME..... ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 27/08/2019

Tez Başlığı / Konusu: Tekno-stresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti
Üzerindeki Etkisi

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 108... sayfalık kısmına ilişkin, 27/08/2019 tarihinde şahsım tarafından TURNİTİN adlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 17. 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

27.08.2019
Tarih ve İmza
Serhat İlseven

Adı Soyadı: Serhat İLSEVEN
Öğrenci No: 701414046
Anabilim Dalı: İşletme Anabilim Dalı
Programı: Yönetim Organizasyon Bilim Dalı
Statüsü: Y.Lisans Doktora

27.08.2019
Doç. Dr. Fatma KAYMAZ
Danışman
(Adı, Soyad, Tarih)

*Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

Yemin Metni

Yüksek Lisans / Doktora tezi olarak sunduğum “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri ile İşveren Markası Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

27.03.2019



Adı Soyadı: Serhat İLSEVEN

Öğrenci No: 701414046

Anabilim Dalı: İşletme

Programı: İşletme Tezli Yüksek Lisans

Statüsü: Yüksek Lisans Doktora

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı :Serhat İLSEVEN
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı :İşletme Anabilim Dalı
Bilim Dalı :Yönetim Organizasyon
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : IX + 95
Mezuniyet Tarihi : / / 2019
Tez Danışman(lar)ı : Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ

TEKNO-STRESİN ÇALIŞALARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Bu araştırmada “Tekno-stresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri” incelenmiştir. Tekno-stres kavramı; çalışma hayatında gelişen teknolojidenden kaynaklı meydana gelen bir stres türü olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu stres etkisi tekno-stres değişkeninin alt boyutları [tekno-iş yükü, tekno-istila, tekno-karmaşıklık, tekno-güvensizlik ve tekno-belirsizlik] bağlamında test edilmektedir. Çalışmada uygulanan anket 3 ana bölümden oluşacak şekilde kurgulanmıştır. İlk bölümde katılımcıların demografik profiline yer verilmiştir. İkinci bölümde; şirketlerdeki tekno-stres düzeyini ölçümlemek amacıyla 23 ifadeden oluşan soru setine yer verilmiştir. Ankette işten ayrılma niyetini ölçümleyebilmek adına 4 ifadeden oluşan soru seti kullanılmıştır. Üçüncü bölüm ise anket çalışmasının son bölümünü oluşturmaktadır ve katılımcılarda teknolojik bazlı stres faktörlerini tespit edebilmek adına bir açık uçlu soruya yer verilmiştir. Belirtilen şekilde kurgulanan anket çalışması; 12 ayrı işletmede ve sistematik bir şekilde günlük iş temposunda, teknolojik yazılım veya donanım kullanan 370 beyaz yaka üzerinde uygulanmıştır. Çalışmada, 5’li likert tipi skala [Kesinlikle Katılmıyorum (1)-Kesinlikle Katılıyorum (5)] kullanılmıştır.

Anket sonuçlarına göre; tekno-stres alt boyutlarının bağımlı değişken üzerindeki görece önem düzeyine göre tekno-güvensizlik, tekno-karmaşıklık ve tekno-belirsizlik unsurlarının, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer yandan tekno-iş yükü ve tekno-istila boyutları ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki bulunamamıştır. Katılımcılara; tekno-stres yaratan faktörlerin saptanması için sorulan açık uçlu soru neticesinde 190 adet cevap alınmıştır. Bu cevaplar belirlifrekans oluşturması için okunmuş ve gruplandırılmıştır. Bu bölümün sonuçlarına göre; çalışanlar üzerinde 21 adet tekno-stres yaratan teknoloji temelli soruna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Stres, Tekno-Stres, Tekno-BilgiYönetimi, İşten Ayrılma Niyeti.

ABSTRACT

Yazar Adı ve Soyadı : Serhat İLSEVEN
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : İşletme Anabilim Dalı
Bilim Dalı : Yönetim Organizasyon
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : IX + 95
Mezuniyet Tarihi : / / 2019
Tez Danışman(lar)ı : Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ

THE EFFECT OF TECHNO-STRESS ON THE EMPLOYEES INTENTION TO LEAVE

In this study, "The Effects of Techno-stress on The Employees Intention To Leave" was examined. Techno-stress concept; it is defined as a type of stress caused by developing technology in working life. The stress effect is tested in the context of the lower dimensions of the techno-stress variable [techno-overload, techno-invasion, techno-complexity, techno-insecurity and techno-uncertainty]. The questionnaire applied in the study was constructed to consist of 3 main sections. The demographic profile of the participants is given in the first part. In the second part; a set of questions consisting of 23 statements to measure techno-stress level in companies. In order to measure the intention to leave the job in the survey, a set of 4 statements was used. The third part is the last part of the survey study and an open-ended question is given in order to detect technologically based stress factors in the participants. The survey study, which was constructed as specified; Implemented in 12 different enterprises and systematically on 370 administrative staff using technological software or hardware at a daily pace. In the study, 5-type likert scale [Absolutely Disagree (1) - Absolutely Agree (5)] was used.

According to the survey results; According to the relative severity level of techno-stress sub-dimensions on the dependent variable, techno-insecurity, techno-complexity and techno-uncertainty factors have an effect on the intention of employees to quit. On the other hand, there was no correlation between the techno-overload and the dimensions of techno-invasion and the intentions of the employees to leave the job. To the participants; 190 answers were received as a result of the open-ended question asked to identify techno-stress-causing factors. These answers are read and grouped to create specific frequencies. According to the results of this chapter; 21 techno-stress-stressing technology-based problems have been reached on employees.

Keywords: Stress, Techno-Stress, Techno-Information Management, Intention to Quit.

ÖNSÖZ

Modern çağın en önemli parametresi ve bir sonucu olan gelişmiş teknolojinin; çalışanlar ve örgütler üzerindeki olumsuz etkileri açık bir şekilde hissedilmeye başlanmıştır. Teknolojinin hızlı gelişimi sürat kesmeden devam ettiği günümüzde gelecek adına; teknolojinin neden olduğu bireyler ve örgütler üzerinde etki gösteren tekno-stresin sonuçlarının araştırılması önem taşımaktadır. Bu amaçla; bu tez çalışmasında Tekno-stresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi araştırılmıştır.

Tez çalışmasının tamamında hiçbir desteğini esirgemeyen; zaman gözetmeksizin sağduyu ve sabırla yönlendirmelerde bulunan çok değerli hocam Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ'a, bu süreçte her zaman yanımda olan aileme sonsuz bağlılığımı bildirir ve içten teşekkürlerimi sunarım. Diğer yandan bu çalışma sırasında bize kapılarını açan ve akademik çalışmalara hassasiyetle yaklaşan; kuruluşların yönetim ve profesyonellerine teşekkürlerimi borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
ÖZET.....	iii
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar	ix
ŞEKİLLER.....	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES KAVRAMI VE YÖNETİMİ

1.1.STRES KAVRAMI VE ÖNEMİ	5
1.2. STRES YÖNETİMİ.....	8
1.2.1.Stresin Belirtileri.....	8
1.2.2. Stresin Oluşum Süreci	10
1.2.2.1. Alarm Aşaması.....	12
1.2.2.2. Direnç Aşaması	13
1.2.2.3. Tükenme Aşaması	13
1.2.3. Stres Kaynakları.....	14
1.2.3.1. Bireysel Stres Kaynakları	14
1.2.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları	16
1.2.3.3. Çevresel Stres Kaynakları	20
1.2.4. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları	21
1.2.4.1. Stresin Bireysel Sonuçları	22
1.2.4.2. Stresin Örgütsel Sonuçları	22
1.2.5. Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri.....	23
1.2.5.1. Bireysel Yöntemler.....	24
1.2.5.2. Örgütsel Stratejiler	25

İKİNCİ BÖLÜM
TEKNO-STRES VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ANALİZİ

2.1. TEKNO-STRES KAVRAMI VE GELİŞİM SÜRECİ.....	27
2.2. TEKNO-STRESİN BOYUTLARI	32
2.2.1. Tekno-İş Yüğü	33
2.2.2. Tekno-İstila.....	33
2.2.3. Tekno-Karmaşıklık	33
2.2.4. Tekno-Güvensizlik	34
2.2.5. Tekno-Belirsizlik	34
2.3. TEKNO-STRESE YOL AÇAN NEDENLER.....	40
2.4. TEKNO-STRESİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI	45
2.5. TEKNO-STRES İLE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ.....	47
2.6. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI	49
2.7. TEKNO-STRES VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TEKNO-STRESİN ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	58
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER	58
3.3. METOD, ÖRNEKLEM VE ÖLÇEKLER	59
3.3.1. Tekno-Stres Ölçeği	61
3.3.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	61
3. 4. BULGULAR	63
3.4.1. Katılımcıların Demografik Profili	63
3.4.2. Betimleyici İstatistikler.....	64
3.4.3. Korelasyon Analizi	65
3.4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi	67
3.4.5. Yapısal Eşitlik Modellemesi Analiz Sonuçları.....	68
3.4.6. Teknoloji Temelli Stres Kaynakları.....	72
SONUÇ	76

ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN	
ÖNERİLER.....	78
KAYNAKLAR	79
EKLER.....	95
ÖZGEÇMİŞ	101

TABLÖLAR

Tablo 1. Stresin Belirtileri	10
Tablo 2. A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları	15
Tablo 3. Örgütsel Stres Kaynakları	18
Tablo 4. Stresin Örgütler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları	23
Tablo 5. Araştırmacılara Göre Kronolojik Olarak Tekno-stres Kavramının Tanımları.....	30
Tablo 6. Türkiye’de Tekno-stres ile İlgili Yapılan Araştırmalar	34
Tablo 7. Yurt Dışında Tekno-stres ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	37
Tablo 8. Tekno-stresin Temel Faktörleri ve Tekno-strese Neden Olan Durumlar	40
Tablo 9. Tekno-stresin Nedenleri Üzerine Yapılan Araştırmalar ve Sonuçları ...	44
Tablo 10. Araştırmalara göre “İşten Ayrılma Niyeti” Kavramı Üzerine Yapılan Tanımlar	49
Tablo 11. İşten Ayrılmaya Etki Eden Faktörlerin Araştırılmasına Yönelik Yapılan Araştırmalar ve Sonuçları	52
Tablo 12. Modelde Yer Alan Değişkenlere Ait Ölçekler, İfadeler ve Kaynaklar	62
Tablo 13. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	63
Tablo 14. Betimleyici İstatistikler	64
Tablo 16. Modelin Uyum Değerleri ve Standart Uyum Ölçütleri.....	67
Tablo 17. Araştırma Modeli Uyum İyiliği Değerleri	68
Tablo 18. Teknoloji Temelli Stres Faktörleri	72

ŞEKİLLER

Şekil 1. Bireylerin; Teknoloji Gelişimi ve Uyum Arasındaki İlişki	2
Şekil 2. Genel Uyum Sendromu (GAS).....	12
Şekil 3. Stres Performans İlişkisi	20
Şekil 4. Teknoloji Kavramının İçinde Yer Alan Tanımlar.....	29
Şekil 5. İşten Ayrılma Niyeti Süreci.....	52
Şekil 6. Araştırma Modeli.....	59
Şekil 7. Yapısal Eşitlik Modellemesi Analiz Sonuçları.....	73

KISALTMALAR

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
OTA	:	The Office of Technology Assessment
GAS	:	Genel Uyum Sendromu
GFI	:	Uyum İyiliği Endeksi
AGFI	:	Düzeltilmiş Uyum İyiliği Endeksi
CFI	:	Bentler Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
RMSEA	:	Kök Ortalama Kare Yaklaşım Hatası

GİRİŞ

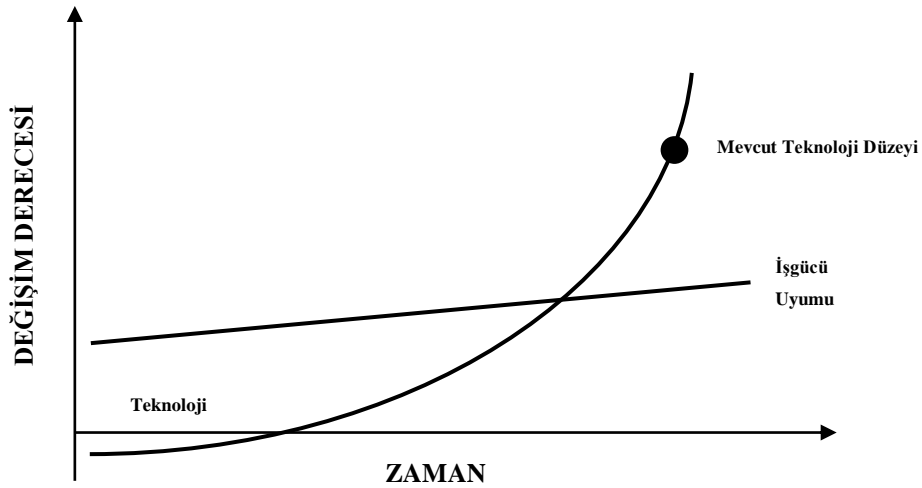
Modern çağda çok bilinen ve karşılaşılan bir hastalık olarak karşılık bulan “stres” bireylerin günlük yaşamlarının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Birçok birey günlük hayatlarında farkına varmasalar bile, oldukça yoğun bir strese maruz kalmaktadır. Olumluya da olumsuz her ne olursa olsun bireyin hayatındaki değişiklikler stres yaratma potansiyeline sahiptir. Hayatın olağan akışında, herhangi bir sebeple değişikliğe neden olan bir durum, bireyler üzerinde stres yaratabilmektedir. Bireylerin hayatındaki somut değişiklikler kadar zihinsel olarak yaşadığı değişiklikler de stres faktörünü ortaya çıkartmaktadır. Maruz kalınan bu stres, kişiler üzerinde bir baskı oluşturmakta, fiziksel ve zihinsel olarak olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

Bireyler sadece özel yaşamlarında değil çalışma hayatlarında da strese maruz kalabilmektedir. Modern çağın bir getirisi olarak içinde bulunduğumuz dönemde, insanlar zamanlarının çok büyük bir bölümünü iş yaşamları için tüketmekte ve iş ile ilgili görev ve sorumluluklarını gerçekleştirmek için çaba sarfetmektedir. Bireyler çalışmış oldukları kurumdaki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken birden çok stres kaynağına maruz kalmakta ve bu durum literatürde “örgütsel stres” olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel stres kaynakları birçok faktöre göre değişiklik göstermektedir. Teknolojinin hızlı gelişiminden kaynaklı bir stres türü olarak ortaya çıkan “tekno-stresin”; en önemli örgütsel stres kaynağı olduğu ileri sürülmektedir(Cox,1986). Cox (1986) “A Department of Education and Science” Britanya’da bir rapor hazırlamıştır. Hazırlanan bu raporda; çalışma ortamlarındaki stresin, Britanya ekonomisini milyonlarca pound zarara uğrattığı, bu zararın nedenin de risk seviyesinin çok yüksek olduğu gelişmiş yeni teknolojiler olduğu ileri sürülmüştür.

Gelişen teknoloji; örgütler arasındaki rekabet ortamını da arttırmakta ve bu rekabet ortamı örgüt yapılarını ve sitemlerini baştan aşağı değişime uğratmaktadır. Dolayısıyla; bu durum örgütlerin çalışanlarından beklenti, istek ve taleplerini arttırmakta, çalışanlar üzerinde bir baskı oluşturmaktadır. Çalışanların hissettikleri bu baskı süreklilik kazanmakta ve sonucunda strese dönüşmektedir.

Bireylerin teknolojiden kaynaklı bireysel ya da iş hayatında yaşadıkları bu stres türü literatürde, “Tekno-stres” olarak adlandırılmaktadır. Garson (1988) “The Electronic Sweatshop” adlı eserinde iş yerlerindeki kullanılan bilgisayar ve teknolojik sistemlerinin çalışma ortamlarını stresli fabrikalara dönüştürdüğünü ifade etmiştir.

Teknoloji, içinde bulunduğumuz modern çağda çok hızlı bir yükseliştir. Son 20 yılda ise bu gelişim seviyesi daha da üst seviyelere taşınmış; tüm bu gelişmelere ayak uydurmanın yanı sıra takip edebilmek bile oldukça zorlaşmıştır. İnternet teknolojisindeki çığır açan yenilikler; insan yaşamına “İnternet of Things” nesnelerin interneti adıyla, bir başka boyut kazandırmıştır. Gelişen bu teknoloji, bütün teknolojik cihaz, ekipman, makina, yazılım, donanımın birbirleri ile iletişimini de mümkün kılmıştır. Bu durum endüstride köklü değişikliklere neden olmuş, hatta bireylerin kişisel hayatlarını da etkisi altına almıştır(Friedman,2016). Ancak bu son sürat gelişmelere bireyler, ne iş hayatlarında nede özel hayatlarında yetişememektedir. Friedman (2016) yazdığı “Thank You For Being Late” adlı kitabında bir grafik ile bu adaptasyon sorununu anlatmaya çalışmıştır.



Şekil 1. Bireylerin; Teknoloji Gelişimi ve Uyum Arasındaki İlişki

Kaynak: Thomas Friedman, 2016, *Thank You For Being Late*, Farrar, Straus ve Groux, ISBN 9780241301449,.

Artan tekno-stres düzeyi, işletme ve çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmakta ve iş stresi olarak da değerlendirilmektedir(Yener,2018). İş stresinin neden olduğu en önemli sonucun ise; “işten ayrılma niyeti” olduğu savunulmaktadır(Yener,2018). İşten ayrılma niyetinin çalışan tarafından eyleme dönüştürülmesi ise; örgüt tarafından oldukça yüksek maliyetlere neden olmaktadır. ABD Teknoloji Değerlendirme Ofisi (OTA-The Office Of Technology Assessment) tarafından açıklanan verilere göre; stresten kaynaklanan hastalıklar ve kayıplar nedeniyle yansıyan iş maliyeti, yıllık olarak 50– 75milyon dolar arasında olduğudur (Forester ve Morrison, 1994:208-213).

Bu çerçevede tekno-stresin; araştırılması ve neden olduğu sonuçların ortaya konması, hem bireysel hem iş hayatı için çok büyük önem arz etmektedir. Örgütlerde yaşanan tekno-stresin önemli sonuçlarından biri olan “işten ayrılma niyeti”, bu çalışmanın konusu olmuştur. Bu çalışmada “Tekno-stresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi” araştırılarak bir uygulama ile desteklenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünün alt başlığında, “stres” kavramının tanımına ve neden önemli olduğuna değinilmiş ve bu konu hakkında yapılan literatür taraması sonuçlarına yer verilmiştir. İlk bölümün ikinci alt başlığında, “stres yönetimi” ele alınmıştır. Stres yönetimi alt başlıklarında, stresin belirtileri, oluşum süreci, kaynakları, örgütsel/bireysel sonuçları ve son bölümde de stres ile başa çıkma yöntemleri sunulmuştur.

İkinci bölümde; çalışmanın ana konusu olan tekno-stres kavramı detaylı olarak incelenmiş, gelişim süreci hakkında bilgi verilmiştir. Devam eden alt başlıklarda da tekno-stresin alt boyutları incelenmiş, tekno-strese neden olan faktörler ortaya konmaya çalışılmış; tekno-stresin belirtilerine, sonuçlarına ve başa çıkma stratejilerine yer verilmiştir. İkinci bölümün son başlığında ise; işten ayrılma niyeti hakkındaki literatür taraması sonuçları sunulmuş ve tekno-stres ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında bir bağlam kurulmaya çalışılarak bu alanda yapılan çalışmalar sunulmuştur.

Üçüncü bölümde ise; tekno-stresin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ölçümlemek amacıyla bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamada; işletmelerde “beyaz yaka” olarak çalışan ve sistematik bir şekilde günlük iş temposunda teknolojik yazılım ve/veya donanımları kullanan, 12 işletmede toplam 370 çalışan üzerinde anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

STRES KAVRAMI VE YÖNETİMİ

Bu başlık altında stres kavramının, genel çerçevesi ve yönetimi hakkında bilgi verilerek, stres kavramını tam manasıyla açıklanacaktır. Açıklanacak olan bu kavram, konu başlıklarından ve aynı zamanda bu çalışmanın temel başlıklarından olan tekno-stresi anlamak ve sonuç oluşturabilmek adına da oldukça yararlı olacaktır.

1.1.STRES KAVRAMI VE ÖNEMİ

Stres kavramı köken olarak Latince ve eski Fransızca sırasıyla ‘estrica’, ‘estrece’ sözcüklerinden gelmektedir. Stres kavramı 17.yüzyılda elem, dert, keder anlamlarını karşılamış, fakat 18. ve 19. yüzyıllarında yeni bir karşılık bulmuş anlamı değişmiş baskı, zor, gibi anlamlarda kişiye, objelere ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır. Bu durum ile ilintili olarak stres, obje ve kişinin bu tür güçlerin etkisi ile formunun bozulmasına, değiştirilmesine karşı gösterilen direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Aydın, 2006:1).

Stres kavramı ile ilgilenen ve araştırmaları öncü nitelik taşıyan Selye (1956) stres, ‘vücuda yüklenen herhangi bir özel olmayan isteme karşı, vücudun tepkisi’ olarak tanımlamaktadır (Johnstone, 1984:4)

Bir organizma, çevresi ile sürekli bir uyum çabası içerisinde. Bireyin, dış çevresindeki fiziksel koşullar veya hâlihazırda içinde bulunduğu aktif ortamdaki psikolojik uyarılar, adaptasyonu kolaylaştırır ya da daha güç hale getirmektedir. Adaptasyonun zorlandığı durumlarda vücut, her anlamda (psikolojik, bedensel) yorulmaya başlamaktadır. Dış çevre koşullarına örnek vermek gerekirse; havanın soğuk olması örnek gösterilebilmektedir. Hava soğuduğunda insan sıcak bir ortama geçmek ya da üzerine bir şeyler giyme eğilimi göstermektedir. Psikolojik koşul olarak ise; sınavlara hazırlanan bir öğrenci örnek gösterilebilmektedir. Sınavı başarı ile tamamlama ya da başarısız olma korkusu, kişide gerginlik yaratmaktadır. Bireyin çevreden gelen olumsuz

psikolojik ya da fiziksel uyarıcılar sebebiyle, bedensel ve psikolojik sınırların ötesinde harcadığı çabaya ‘stres’ denir (Cüceloğlu, 1991:321)

Aslında kaygı, endişe ve üzüntü gibi birçok kavram ile karıştırılan stresin tanımını yapmak sanıldığı kadar kolay olmamaktadır. Hans Selye’nin ifadesiyle stres; çok iyi bilinmek ve çok az anlaşılmak arasında ilkemler yaşatan ve insan vücudunda gerilimlere neden olan bilimsel bakış açısıdır (Olpin ve Hesson, 2012: 3).

Stres kişinin iç ve dış çevresindeki uyaranların kişinin kaynaklarını aşan beklentiye yol açması durumunda kişinin göstermiş olduğu tepki olarak ifade edilmiştir (Keller vd., 2012:679).

Stres, gerginlik ve kaygı ile ilişkili algılanan bir olgudur. Zorlu durumlarla karşılaşıldığı durumlarda bu durumlara verilen cevaptan kaynaklanan duygusal ve fizyolojik reaksiyonlar olarak tanımlanmaktadır (Grenberg, 2009:114).

Bir başka çalışmada KeithDavis stresi şu şekilde tanımlamıştır; ‘Stres’ bir kişinin duygularında, düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında gerilim durumudur (Davis, 1977:566).

Diğer taraftan stresin kişilerin üzerinde olumsuz etkiler yarattığı gibi pozitif tarafa yönlendirici ve daha iyiye motive edici bir tarafı da bulunmaktadır. Bu durumda stresin yaşantımıza, fiziksel ve psikolojik açıdan olumsuz yanlarının yanı sıra hayata renk katan, etkileyici, güdüleyici ve motive eden bir tarafı da bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse, olimpiyatlara katılan yarışmacılar normal olarak antrenmanlarında ne rekor kırarlar nede sanatçılar sahne provalarında yüksek başarı gösterirler. Onlarda diğer insanlar gibi en iyi derece ve başarılı performanslarını izleyicilerin önüne çıkmanın verdiği stres sayesinde kavuşurlar (Başal, 2009:26).

Stres kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için aslında stresin hangi anlamlara gelmediğinin de ortaya konarak kavramlar arasındaki karmaşıklığı bertaraf etmek önemlidir. Bu nedenle stres;

- Stres sinirsel bir gerilim değildir.
- Stres belirsiz zararların akabinde meydana gelmez.
- Stresten tamamıyla kurtulmak ancak ölüm sonucunda olur. Stres tamamen kurtulunabilecek ya da kaçınılabilecek bir şey değildir (Tutar, 2004:72).

Stres kavramı üzerine birçok araştırma yapılmış ve birden fazla tanım ortaya çıkmıştır. Bu ortaya çıkan tanımlamalar ışığında stres;

- Stres, insan bedeninde yaşayan bir süreçtir ve çevreden gelen zorlayıcı etmenlere uyum sağlamanın da normal bir sonucudur.
- Stres, insanların fiziksel ve psikolojik durumlarını etkileyerek onlarda gerginlik yaratan bir süreçtir.
- Stres, motive edilmiş durumdan daha da üst bir biçimde insanı harekete geçirir.
- Streste tehlike mevcuttur ve bu tehlikenin önem derecesi algılanmadır.
- Stres, kişinin tüm yapısını etkiler ve çoğu zaman kontrol edilebilir değildir (Güney, 2011:407-408)

Stres kavramını açıklayabilmek adına sunduğumuz birçok çalışmadaki ortak fikre göre stres, insan vücudunda hep vardır ancak yönetilmesi gereken bir unsurdur. Çünkü araştırmalarda tanımlara ek olarak, insanın olumsuz uyarıların etkisinde strese maruz kaldığı takdirde uzun süreli olarak sağlık ve direncini koruyamayacağı ortaya konmuştur. Bu çalışmanın ana konu başlığı olan teknoloji stresini anlamak, yönetmek ve ölçerek bir sonuç ortaya koyabilmek için stresi, genel çerçevesi itibari ile çok iyi tanımak gerekmektedir. Bu anlamda birinci bölümde stres yönetimi, kaynakları ve oluşum süreci başlıkları altında yapılan çalışmalar sunulacaktır.

1.2. STRES YÖNETİMİ

Stres yönetimi ile oluşan stresin olumsuz yönlerini azaltmaya ve ortadan kaldırılmaya çalışılırken olumlu etkileri ise sürdürülmeye çalışılmaktadır (Connor ve Worley, 1991:61-63).

Stres yönetiminde üç aşamalı müdahale, stresin odağına, seviyesine göre sınıflandırılmaktadır. Stres yönetiminde birincil müdahale; stresin ortaya çıkmasını engellemeye çalışmaktır. Bu aşamada stres kaynaklarını ortadan kaldırmak ve pozitif uyarıcıların seviyesini arttırmaktır. İkincil müdahale; strese neden olan faktör engellenemediyse stres sonucunda ortaya çıkan etkilerinin, düzeyinin yükselmesini engellemek amacıyla, stresin süresini ve şiddetini azaltmaya çalışmaktır. Üçüncül müdahalede ise; yüksek stres altında bulunan bireylerde stresin en üst düzeye çıkmaması, bireyin fiziksel ve psikolojik olarak tamamen bir yıkıma ulaşmaması için işleyişi iyileştirmeye yöneliktir (Holman, Johnson ve O'Connor, 2018:1-2).

Stres yönetimine bu çerçeveden bakıldığı takdirde stresin, kaynakları ve oluşum süreçleri hakkında detaylı bilgi oldukça önem taşımaktadır.

1.2.1. Stresin Belirtileri

Stresin kendine has birden fazla belirtileri vardır. İfade edilen belirtiler; zararlı alışkanlıklar edinimi ve abartılı kullanım (sigara, alkol), gerginlik hali, sürekli kaygı durumu, uyku düzeni bozukluğu uykusuzluk, ortak çalışmalarda yaşanan sıkıntılar, sindirim sistemi problemleri, yetersiz kalma duygusu ve yüksek tansiyondur (Davis,1977:45).

Uyarıcı etkenler sonucunda ortaya çıkan strese kısa bir zaman diliminde maruz kalırsa dahi kalp atışı ritmindeki bozukluklar ve kötü alışkanlıklara olan eğilim (sigar, alkol) gibi bireyde ortaya çıkan stres belirtileri kalıcı hale gelebilmektedir. Diğer yandan stres; koroner kalp rahatsızlıklarının artmasına neden olan aşırı yeme ve içme dürtüsü bunun yanında zararlı alışkanlıklardan olan

sigara kullanımının artması gibi belirtilere neden olmaktadır (Kahn ve Cooper, 1999:45).

Stres altında insan yapısında ortaya çıkan belirtiler Braham (1998) yazılan bir kitapta dört grup altında açıklanmıştır. Bu gruplar fiziksel, duyuşsal, zihinsel ve sosyal başlıkları altında toplanmıştır (Braham, 1998:52-54).

1. Fiziksel Belirtiler: Sırt ağrıları, düzensiz uyku, çene kasılması, diş gıcırdatma, kolit ve ishal, kabızlık, kas ağrıları, yüksek tansiyon, hazımsızlık, kalp krizi, düzensiz iştah, aşırı terleme, yorgunluk, kazalarda artış, enerji kaybı.

2. Duyguşsal Belirtiler: Depresyon ve çabuk ağlama, asabilik, kaygı veya endişe gerginlik ani duygu durum değişiklikleri güvensizlik hissi saldırganlık veya düşmanlık aşırı hassasiyet, tükenmişlik ve öfke patlamaları.

3. Zihinsel Belirtiler: Unutkanlık, konsantrasyon, zihin karışıklığı, unutkanlık, zihin dağınıklığı, düşük verimlilik, normalden fazla hayalci yaklaşım, saplantı ve tek bir düşünceye odaklanma, verimlilikte düşüş, muhakeme zayıflığı, hatalarda artış ve mizah anlayışı kaybı.

4. Sosyal Belirtiler: Suçlama eğilimi, hata bulma veya rencide etme, insanlara karşı güvensizlik, normalin üstünde savunmacı tutum, içine kapanmak veya sessizlik, konuşmamak, olumsuz sosyal ilişkiler birden fazla kişi ile küs olma durumu.

Stres altındaki belirtiler birçok araştırmacının ve yazarın üzerinde çalıştığı bir konu olup, birbirine yakın sonuçlar elde edilmiştir. Nispeten bir başka çalışmada da (Rowshan, çev. Ş. Cüceloğlu:2015) stres belirtilerini gruplandırmış ve bu çalışmada beş başlık altında toplamıştır.

Tablo 1. Stresin Belirtileri

Fiziksel Belirtiler	<ul style="list-style-type: none">-Kalp çarpıntısı, kan basıncında artış-Uykusuzluk-Sırt ve göğüs ağrısı-Ani kilo değişimleri-Sürekli kendini yorgun hissetme-Tırnak yeme ve diş gıcırdatma-Titreme, kekeleme-Baş ağrıları-Alkol ve sigara kullanımında artış-Boğazda ve ağızda kuruluk
Ruhsal Belirtiler	<ul style="list-style-type: none">-İçinde bir boşluk hissetme-Affetmeyip kin duyma-Hayatın anlamının kaybolması
Sosyal Belirtiler	<ul style="list-style-type: none">-Diğer insanlardan soyutlanmak-Alınganlık-İletişim kuramama-Yalnızlık-Ben merkezli olma
Duyusal Belirtiler	<ul style="list-style-type: none">-Kızgınlık, depresyon, üzüntü-Soğukluk-Sık sık kâbus görme-Aşırı ağlama veya gülme krizleri-Heyecan duymama-Hastalık kuruntusu
Zihinsel Belirtiler	<ul style="list-style-type: none">-Konsantrasyon güçlüğü-Unutkanlık ve hafıza kaybı-Karamsarlık-Fobiler

Kaynak: Rowshan Arthur(2015), *Stres Yönetimi*, çev. Şahin Cüceloğlu, İstanbul: Aura Yayınevi

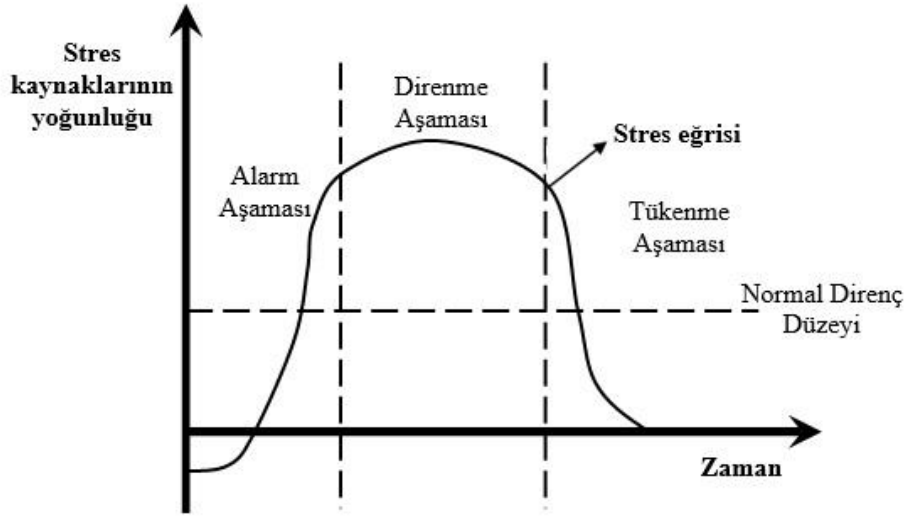
1.2.2. Stresin Oluşum Süreci

Bireyler strese maruz kaldıklarında bu durumun algılanması bireysel farklılıklara bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Algılamada farklılıklara neden olan etmenler şu şekildedir;

- Strese maruz kalan kişinin gelişim döneminde veya yaşamında önemli tecrübe ve deneyimlere sahip olması.
- Bireyin strese maruz kaldığı dönemdeki çevresindeki sosyal yaşam alanı(Evlik, aile yaşantısı vb.).
- Birey strese maruz kaldığı dönemdeki yeterlilik ve sosyal güvence desteğinin varlığı (Şahin, 1994:14).

Bireyin stresi algılamasından sonra vücut bu duruma üç aşmalı bir tepki oluşturmaktadır. Bu aşamalar; alarm aşaması, direnme ve tükenme aşamasıdır. Bu konu hakkındaki detaylı araştırmalarıyla bilinen bilim adamı Fizyolog H. Selye (1936) tarafından stresin vücutta oluşturduğu aşamalar, Genel Uyum Sendromu olarak isimlendirilmiş ve literatüre kazandırılmıştır. Buradaki hedef; belirli bir uyaran karşısında otonom faaliyetler ve hormonal reaksiyonlar ile bedenin iç dengesinin sağlanmasıdır (Tutar, 2016:195).

Genel uyum sendromunda kişi, uyarının etkisinde zorlama, baskı ve kendini tehlikede hissettirecek bir durum ile karşı karşıya kaldığında, bu durumu ortaya çıkaran etmenleri yani stresin kaynağından uzaklaşmak, ortadan kaldırmak ya da saldırmak için beden kendini adapte etmek için hazırlamaktadır (Schnake 1990:230).Kişi için tehlike olarak algılanan ve çevresel etkilerden gelen stresörlere karşı bir defans haline geçmesi durumu, Genel Uyum Sendromu olarak adlandırılmaktadır (Aydın, 2008:144).



Şekil 2. Genel Uyum Sendromu (GAS)

Kaynak: Ergun Gonca(2008), *Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

1.2.2.1. Alarm Aşaması

Bir birey stres ile karşı karşıya kaldığında bedeninde birtakım tepkiler oluşmaktadır. Bu tepkilerden ilk gerçekleşeni, sempatik sinir sisteminin harekete geçmesidir. Bu sistemin aktif hale gelmesiyle birlikte vücut savaş veya kaçtepkisine hazır hale gelmektedir. Sistemin aktif hale gelmesiyle oluşturulan savaş ya da kaç tepkisi sonucunda, birey ya stres ile yüzleşecek ya da stresten uzaklaşmak, kaçmak eğiliminde olacaktır. Genel Uyum Sendromunun ilk aşaması olan alarm aşamasında, stresi meydana getiren etmenler ve bu etmenlerin yoğunluğunun artış yönünde değişim gösterdiğinde stres eğrisi, normal direnç düzeyinin üzerine hızla çıkmakta ve normal davranışların dışına çıkmanın ilk adımları gerçekleşmiş olmaktadır (Güçlü, 2001:94).

Alarm aşamasında kişide meydana gelen kısa vadeli belirtiler; kas gerginliği, hazımsızlık, göğüs ağrıları, baş ağrısı, çarpıntı, solunum yolu enfeksiyonu ve uyku bozukluğudur. Diğer yandan uzun dönem belirtileri ise;

yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları, bağırsak sendromu, ülser, yüksek kolesterol, diyabet, astım ve kanserdir. (Blaug vd. ,2007:22).

1.2.2.2. Direnç Aşaması

Direnç aşaması bir uyum aşamasıdır. Söz konusu stres altında birey vücudun savaş ya da kaç eğiliminde başarı sağlayamaz ise bu aşamayı sonlandırır ve stres yaratan etmenleri ve stresi görmezden gelmeye başlayarak bu stresli ortama uyum sağlamaya çalışmaktadır. Bu durumda vücut, her şey normal koşullar altındaymış gibi davranmaya çalışmakta ve arka planda yapının direncinin azalmasına ve yorulması sonucuyla karşılaşmaktadır (Aydın, 2016: 145).

1.2.2.3. Tükenme Aşaması

Stresin bu döneminde organizma, artık bu baskıya dayanamayacak durumdadır ve giderek direncini kaybetmeye başlamaktadır. Stres oluşumunun ilk dönemi olan alarm döneminde ortaya çıkan belirtiler geri döner, birtakım hastalıklar ortaya çıkmaya başlamaktadır. Hatta bu ortaya çıkan hastalıklar kronikleşerek ölüme bile neden olabilmektedir. Uzun süre bu durumun baskısı altında kalan organizma da artık yorulmuş savunma sistemlerini terk etmeye başlamaktadır. Organizmada şu değişiklikler gözlenir;

Beyinde: Tükenmişlik durumu beyinde kortizol nöronlar için öldürücü bir seviyeye dönüşür. Buda bireyde depresyona, yorgunluğa ve sinirliliğe neden olur. Bağışıklık sisteminde: Savunma hücrelerinin yok oluşu organizmayı zayıflatır ve tüm tehditlere açık hale getirir. Bağırsaklarda: Bağırsak cidarı hasarı oluşur. Kan dolaşımında: Kan basıncının artması sonucunda kalp atışının hızlanması ile damarlar elastikiyet özelliğini kaybeder (Gökler ve Işıtan, 2012:160).

1.2.3. Stres Kaynakları

Kişinin stres anlamında tepki oluşturmasında öncül etkisi olan etmenlere stres kaynakları ya dastresör ismi verilmektedir. Stres kaynakları açık bir yapıya sahiptir. Stresörün stres tepkisine yol açması, kişinin bu kaynağı nasıl algılayarak yorumladığına bağlıdır. Bir stresör bir kişide strese neden olurken başka bir kişide aynı tepkiye neden olmayabilir. Her kişide stresör birbirinden tamamen farklılık gösterebileceği gibi her birey stresörlerden farklı yoğunluklarda da etkilenebilmektedir (Arat, 2010:136-137).

Stres kaynaklarını üç başlık altında toplamak mümkündür. Bu başlıklar;

- Birey kendinden kaynaklanan bireysel stres kaynakları
 - Kişinin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları örgütsel stres
 - Bireyin içinde bulunduğu çevreden kaynaklanan stres kaynakları
- (Eren,2007:293)

Stres kaynakları yani stresörler, strese neden olan unsurlardır. Örgütsel kaynakları yoğun bir stres yaratma potansiyeline sahiptir. Örgütte çalışan kişi ile örgütün işlevsel ve toplumsal çevresi arasında direk bir bağlantı bulunmaktadır. Örgütsel stres kaynakları, doğrusal olarak çalışan davranışlarını etkiler ve etki, bireyin işlevsel ve toplumsal çevreyle olan ilişkisinde kendini gösterir (Göksel, Tomruk, 2016:320). Araştırmada da bahsedildiği gibi stres kaynaklarını açıklarken birbirinden bağımsız değerlendirmek mümkün olmayacaktır. Daha açıklayıcı bir anlatım olması adına üç başlık altında toplanan stres kaynakları açıklanacak, ancak bu araştırmanın konusu gereği sadece örgütsel stres kaynaklarında detaya yer verilecektir. Ayrıca, bireysel ve çevresel stres kaynaklarının başlıklarına da yer verilerek kısa açıklamalarda bulunulacaktır.

1.2.3.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireyin stresi tecrübe etmesinde cinsiyetin, yaşın ve kişiliğin oldukça önemli bir rolü bulunmaktadır. Kişiler meydana gelen olaylardan değil, yaşanan

olayların kişide meydana getirdiği algıdan dolayı stres yaşamakta ve bireysel farklılıklar da stresin oluşumunda rol oynamaktadır. Bireyler, biyolojik, bedensel, finansal, duygular ve özel yaşam tarzıyla doğrudan ilişkili olarak tamamen kendisi ile alakalı stresler yaşayabilmektedir. Konuya biyolojik açıdan bakıldığında da bu faktörler arasında, bireyin doğuştan gelen sistemsel bozuklukları, iç salgı bezleri ya da hormonal denge düzensizlikleri sayılabilmektedir. Bireysel stres kaynaklarına bakıldığında ise; kişisel ve duygusal yapının da yeri bulunmaktadır. Çünkü bazı kişilik özellikleri insanı strese karşı daha güçlü kılarken bazı kişilik özelliklerde strese karşı duyarlılığı azaltmaktadır (Eren, 2007:294).

Kişilik tipinin stres kaynakları ile arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bazı çalışmalar davranış biçimlerini ikiye ayırarak, A Tipi ve B Tipi kişilik yapıları olarak adlandırmıştır. Fakat bu sonucun yanında, bir bireyin salt olarak A ya da B tipi olamayacaklarını, her iki kişilik yapısından da özellikler taşıyabileceklerini vurgulanmaktadır (Pehlivan, 2002:33).

Tablo 2. A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları

A Tipi Kişilik	B Tipi Kişilik
Her daim hareket halindedir.	Sabırlı bir yapıları vardır.
Hızlı yürür.	Oyunları kazanma odaklı eğlenmek odaklıdır.
Hızlı yemek yer.	Çalışmalarına dinlemek için ara verdiklerinde suçluluk duymazlar.
Hızlı konuşur.	Rekabetten hoşlanmazlar.
Sabır konusunda iyi değildir.	Anlaşma ve uzlaşmacı olma konusunda iyidirler.
Birden fazla işi bir arada yürütmeye çalışır.	Kararlı yapıları vardır odaklanırlar.
Elde edilen başarı miktarı ile ölçümler.	Kendilerini övmekten hoşlanmazlar.
Rekabetçi bir yapıya sahiptir.	
Zamanın etkisini üzerinde hissetmez.	
Agresif ve saldırgan bir yapısı vardır.	
Kaygı duyarlar.	

Kaynak: Güçlü Nezahat(2001), “Stres Yönetimi”, Ankara: *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*; Balcı Ahmet(2004), *Çalışanlarda Stres*

Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,.

Kişilik yapıları tablosundan da çıkarılacak sonuçlar doğrultusunda, A tipi kişilik yapısına sahip bireyler B tipi kişilik yapısına sahip bireylere göre strese daha çok eğilimlidir. Lazarus'a göre B tipi kişilik yapısına sahip bireyler strese kapalı olmakla birlikte, zorlama ve olası tehditlerle karşı karşıya kaldıklarında daha az paniğe kapılmaktadır (Balcı, 2004:27).

1.2.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Bu başlık altında örgütsel stres kaynaklarından bahsederken bu çalışmanın temel dinamikleri arasında yer alan ve bir diğer konu olan örgütsel stres kavramının, tanımlarına da yer vermek ve örgütsel stres kaynaklarını incelemek, başlıklar arasındaki sebep sonuç ilişkisini güçlendirecektir.

Dünyanın her geçen gün teknoloji alanında hızla değişim ve dönüşüm içerisinde olduğu günümüzde; örgütler de sürdürülebilirlik ve gelişim gösterebilmek adına bu harekete uyum sağlama çabası içerisinde. Örgütlerin en stratejik varlıklarından olan çalışanları için ise bu durumla başa çıkmak veya senkronize olmak, birtakım sonuçlar doğurabilmektedir. Stres kaynaklarından olan örgütsel stres kavramını tanımak ve kaynaklarını belirleyebilmek, örgütlerin çalışanlarının verimliliği açısından da oldukça önemlidir.

Örgütsel stres kavramı; bireyi standart fonksiyonlarının dışına çıkaran, hem psikolojik hem de fiziksel tutum ve davranışlarını değişime uğratan ve aynı zamanda çalışma yaşamındaki işiyle ilgili etmenlerin nihayetinde meydana gelen, psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Sökmen, 2010:226).

Örgütsel stres kavramı; daha çok kişinin çevresi ile olan ilişkisini ele alan ve bireyler arasındaki farklar ile psikolojik etmenlerin etkili olduğu ve aynı zamanda kişiye gereğinden fazla hem psikolojik hem de fiziksel anlamda istekler yükleyen, bir durumun sonucudur. Örgütsel stres aynı zamanda; bireyin

kendisinin ve iş ilişkilerinin etkili olduğu, kişiyi rutinlerinden alıkoyan, normalin dışında tutum sergileten, bir durum olarak açıklanmaktadır. (Erdoğan, 1996:270-278).

Başka bir çalışmada ise örgütsel stres; kişinin normal fonksiyonlarından uzaklaşmasına neden olan, örgüt ve kişi arasındaki bağlantıdan meydana gelen ve kişiye göre farklılık gösteren, bir stres türü olarak tanımlanmıştır (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004:107).

Örgütsel stres hakkında yapılan birçok çalışmadan da anlaşılacağı üzere kapsam olarak örgütsel stres; kişi ve örgüt arasındaki etkileşimden kaynaklanan bir stres kaynağı ve kişinin özelliklerine göre değişkenlik gösterebilen bir durum olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda bireyin, kişilik özellikleri, stres ilişkisi, örgütün yapısı ve kişi ilişkisi göz önüne alındığında, örgütsel stresin de diğer stres türleri gibi durumsallık göstereceği ve geniş bir alanda etki göstereceği açıkça anlaşılmaktadır.

Örgütsel stres kaynaklarına bakıldığında en çok karşılaşılan iş stresi kaynakları arasında; işten atılma endişesi, bağlı olunan yönetici ile ilgili problemler, iş koşullarında meydana gelen değişimler (uzun mesailer, kullanılan yöntemler vs.), rutin monoton işler, başarısızlık yetersizlik endişesi, görev belirsizliği rol çatışmaları, iletişim problemleri, değişim, yeni teknolojiler, örgüt kültürünün eksikliği, ortak hedeflerde buluşamama ve çalışanlar arasındaki farklılıklar bulunmaktadır (Perrewe ve Victory, 1988:84-85; Dfrank ve Ivancevich, 1998:55-56).

Yapılan birçok çalışmada örgütsel stres kaynakları farklı gruplara ayrılmıştır. Luthans'a göre örgütsel stres kaynakları dört grup altında toplanmıştır. Bunlar; örgütsel, politikalar, örgütün yapısal özellikleri, fiziksel koşullar ve örgütsel süreçlerdir (Luthans, 1192:404).

Başka bir araştırmada örgütsel stres kaynakları altı gruba ayrılmıştır. Bu gruplar; sorumluluklar, roller, kişisel yetkinlikler, örgütün yapısı ve yaşam eğrisindeki yeridir (Robbins, 2003:579).

Örgütsel stres kaynaklarının karşılaştırılması adına yapılan bir araştırmada iki farklı çalışmadan oluşturulan bir tabloda örgütsel stres kaynakları aşağıdaki şekilde sıralanmıştır;

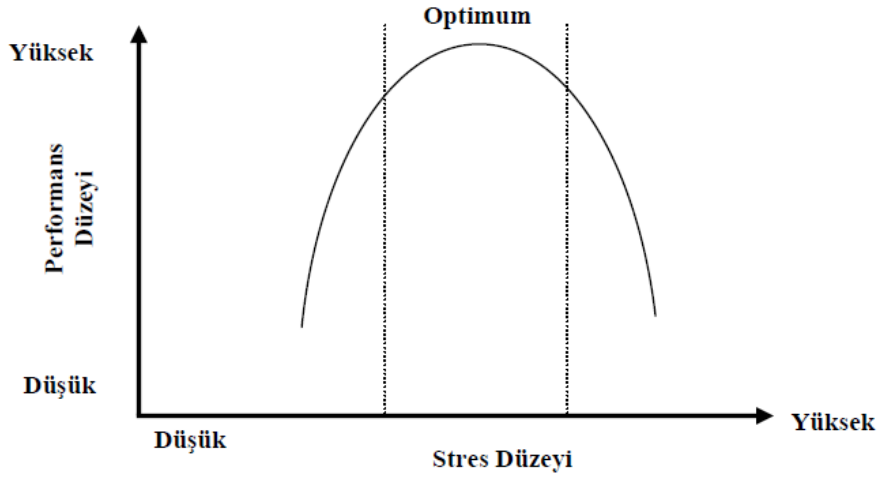
Tablo 3. Örgütsel Stres Kaynakları

A-Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	A-İşin Gerekerinden Kaynaklanan Stres
Aşırı İş Yükü	Kaynakları
İşin sıkıcı olması	Bıkkınlık
Ücret Yetersizliği	Kötü çalışma Koşulları
Yükselme olanağı	Zaman kısıtlaması
Uzun çalışma saatleri	Aşırı iş yükü
Çalışma koşulları	İş tasarımı ve iş yükü
B-Yetki Yapısına İlişkin Kaynaklar	B-Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres
Karar verme	Yapıcılar
Kararlara katılma	Rol çatışması
Yetkilerin yetersizliği	Rol belirsizliği
Çok fazla sorumluluk	İnsanlardan sorumlu olma
Değerlendirmede adaletsizlikler	Örgüt alanı
Yöneticilerin teşvik etmemesi	
C-Üretim Yapısına İlişkin Kaynaklar	C-Mesleki gelişimden kaynaklanan Stres Yapıcılar
Zaman baskısı	Yeterince ilerleyememe
Araç gereç yetersizliği	Aşırı ilerleme
Yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması	İş güvenliğinin eksikliği
Çalışmalarının karşılığını alamamak	Engellenmiş hırslar
D-Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları/Örgütsel Yapı ve İklim İlişkin Kaynaklar	D-İşteki İlişkiden Kaynaklanan Stres Yapıcılar
İş ortamındaki huzursuzluk	Astlar ile ilişkiler
Ast-üst ve iş arkadaşları ile anlaşmazlık	Üsteler ile ilişkiler
Toplumsal desteğin azlığı	Meslektaşlarla olan ilişkiler
İş yerinde dedikodu yapılması	
E-Rol Yapısına İlişkin Kaynaklar	E-Örgüt Yapısından Kaynaklanan Stres Yapıcılar

Rol çatışması İş gerekleri kişilik uyumsuzluğu Rol belirsizliği	Katılmanın olmayışı Bürokratik sorunlar Uyum Baskısı
F-Kültürel Yapıya İlişkin Kaynaklar	
İş ortamında görüş farklılıkları Statü düşüklüğü İş çevresindeki ortak değer ve normlara uyum	

Kaynak: Akgündüz Sevgül(2006), *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışmalarının Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı

Diğer yandan stresin/örgütsel stresin bireyin performansı üzerindeki etkisini araştırmak üzerine çalışmalarda mevcuttur. Stresin performans üzerinde yapıcı ve yıkıcı olmak üzere iki etkisi vardır ve literatürde (Inverted-U-stress curve) tersine dönmüş U eğrisi şeklinde tanımlanmaktadır (Dawis ve Newstrom,1988:462; Sanders vd., 1995,46; Certo, 1992:367; Schermerborn vd., 1988:536; Robbins, 1989:513; Kreitner ve Knicki, 1989:568; Schermerborn vd., 1994:647; Werther ve Dawis, 1985:420; Hugh ve Feldman, 1986:471).



Şekil 3. Stres Performans İlişkisi

Kaynak:Schermerborn vd.(1998), *Managing Organizational Behavior*, Third Edition, New York: John Wiley&Sons, 1998.

Örgütsel stres kaynakları için yapılan araştırmalar genelde bahsedilen başlıklar altında toplanmaktadır. Fakat araştırmalar göstermektedir ki birçok değişkene göre bu örgütsel stres kaynakları da farklılık gösterebilmektedir. Ertekin (1993:7)'in yaptığı bir çalışmada her örgütün kendine ait yapısı nedeniyle (kullandığı teknoloji, örgüt içi çatışmalar ve gruplaşmalar, çevresel koşulları, çalışanlarının deneyim ve eğilimleri) farklı stres kaynakları geliştirebileceğini ifade edilmektedir. Ayrıca tüm örgütlerde ortak olarak ifade edilen nedenlerin dışında, sadece o örgüte özgü yada iş kolundan kaynaklı ortaya çıkabilecek spesifik stres kaynaklarının da olabileceğini vurgulanmaktadır.

1.2.3.3. Çevresel Stres Kaynakları

Bireyler hayatlarını devam ettirirken dış çevrelerinde birçok etkiye maruz kalmaktadır. Bu maruz kalma durumunu hayatlarını devam ettirmek için gösterdikleri çaba sırasında bireyden tamamen bağımsız olarak gelişen, siyasi ve yönetsel baskılar, teknolojik belirsizlikler, ekonomik ve sosyal değişimler gibi faktörler de etkilemektedir. Çevredeki bu değişimler, bireyi yoğun bir şekilde etkilemenin yanı sıra siyasi ve yönetsel baskı durumları da bu etkiye maruz kalan kişinin yeni rollere eğilim göstermesine neden olmaktadır. Ekonomik

durumların belirsizliği bireyin gelir ve kazanç durumunu risk altına aldığı gibi bunun yanında kişide yaşamsal kaygı ortamı da oluşturmaktadır (Luthans, 1994:402).

Birey üzerinde strese neden olan çevresel faktörler, yapılan bir çalışmada beş ana başlık altında toplanmıştır. Bu beş başlıkta yet alan çevresel stres faktörleri birey üzerinde belirsizlikler oluşturarak, kişinin istikrarını kırarak yaşamdan zevk almasını olumsuz şekilde etkilemektedir. Strese neden olan çevresel faktörler şu şekilde sıralanmıştır;

- Dünya ve ülke ekonomisinin gidişatı
- Politik hayatın belirsizlikleri
- Kentin çevresel ve ulaşım sorunları
- Teknolojinin gelişmesiyle meydana gelen gelişim ve değişimlerin bireyin yaşam tarzı ve alışkanlıklarını değiştirmesi
- Sosyal ve kültürel değişimlerin hızlanmasıyla kuşakların arasındaki farklılıkların artmasıdır (Göksel ve Tomruk, 2016:321-322).

1.2.4. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Stres, bireylerde iç ve dış çevre koşullarından meydana gelen uyarıcılara karşı oluşturulan bir adaptasyon tepkisidir. Stresin çift yönlü etkisinden dolayı; stres uygun seviye ve yoğunlukta olduğunda bireyi geliştiren ve deneyim kazanmasına neden olan bir uyarıcıdır. Stresin bireyde olumsuz sonuçlara neden olması da birey tarafından anlamlandırılmayan endişe ve kaygıların gerilime dönüşmesiyle başlamaktadır (Barutçugil, 2002:144).

Stres, bireyin yapısal bütünlüğünü etkilediği gibi bu durum karşısında kalan bireyin, bir iş gören olarak çalıştığı kurumda da örgütsel olarak oldukça önemli olumsuzlarla karşılaşmasına sebebiyet vermektedir. Örgütün performansı, çalışanın performansı ile doğrudan bağlantılıdır. Buna bağlı olarak stresin örgütsel sonuçları, tüm örgütün performansını, çalışan devam durumlarını, turnover (iş

gücü devir hızı) hedeflerini ve nihayetinde örgütün amaçlarındaki ve kararlarındaki tutarlılığı, hem olumlu hem de olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Erdal, 2009:19).

1.2.4.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Organizma; çeşitli nedenlerden dolayı optimum dengesinin bozulduğu durumlarda savunma mekanizması devreye sokarak, tekrar denge halini kurmaya çalışmaktadır. Bireyi zorlayarak, onun ruh ve beden sağlığı bakımından zarar verici olan stres kaynakları ile bunlara karşı kişinin gösterdiği tepkiler arasında bir dizi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar bireysel açıdan fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olarak gruplanmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2003:3).

Strese karşı oluşturulan tepkiler, fiziksel ve psikolojik olarak farklı hastalıkların meydana gelmesine zemin hazırlamaktadır. Migren, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları gibi hastalıklar fiziksel sonuçlarıken bunun yanında da panik atak, anksiyete, depresyon da fiziksel sonuçlarıdır (Balcı, 2004:13-14).

1.2.4.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Örgütsel stresin hem pozitif hem de negatif sonuçları bulunmaktadır. Bu aşamada stresin pozitif yönü bireyler ve örgütler için yapıcı bir etkiye sahipken, normalden fazla stres ise; bireyi zihinsel ve bedensel anlamda zorlamakta ve bireyi iş göremez hale getirmektedir (Akgündüz, 2006:53).

Normal düzeyde bireyin maruz kaldığı stres, çalışanın performansına olumlu yönde etki göstermekte ve sürdürülebilir çabasının devam etmesini hatta kreatif kişiliğinin de gelişmesini desteklemektedir (Schermerhorn, 1999:321).

Örgütsel stres nedeniyle iş performansının düşmesi ve alınan verimin azalması, işe karşı duyulan ilgisizliğin artması ve bireyin sorumluluk almak istememesi, stresin bireysel etkileridir. Bu etkilerde örgütsel streste duyulan

aidiyet duygusunun azalması ve işten uzaklaşma ile sonuçlanmaktadır (Fairbrother ve Warn, 2003:9).

Örgütsel stres kaynaklarına maruz kalan bireylerin, stresi algılama durumlarına göre örgütsel stresin nedenleri ve bu nedenlere bağlı sonuçlar da farklılık gösterebilmektedir. Bu alanda yapılan araştırmalarda birçok çalışma yapılmıştır. Ekinci ve Yılmaz (2003:10) tarafından yapılan çalışmada birçok araştırmada elde edilen örgütsel stresin sonuçları bir araya toplanmıştır. Bu çalışma tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Stresin Örgütler Üzerindeki Olumsuz Sonuçları

Örgüte bağlılığın azalması	İş kazaları
İşte tatminsizlik	Uyarı ve cezalarda artış
Mal ve Hizmet kalitesinde düşüş	Sigorta ödemelerinde ki artış
Kararların etkinliği zayıflaması	Aleyhte açılan davalarda artış
İş gücü devrinin yüksek olması	Kariyer durgunluğu
Örgütsel iklimde soğukluk ve devamsızlıklarda artış	İş ilişkilerinde gerginlik
Sağlık maliyetlerinde aşırı yüklenme	Uzayan mola saatleri
Personel şikâyet ve taleplerin artması, kurumda iletişimin zayıflaması	Zaman kayıpları
Hile ve sabotaj	Tazminat ödemelerinde artış
Müşteri şikâyetlerinde artış	Örgütün imajının zayıflaması
Bölümler arası iş birliğinin azalması	Verimliliğin azalması

Kaynak: Robert H. Rosen ve Lisa Berger(1991), *The Healthy Company: Eight Strategies to Develop People, Productivity and Profits*. New York: Jeremy P. Teacher/Perigee Books; Tim Hindle. *Reducing Stress*. London: Dorling Kindersley, 1998; Yılmaz Abdullah ve Ekici Süleyman(2003), “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”.*Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*

1.2.5. Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

Etkisi tek yönlü olmayan ve bilim alanında birden çok disiplini ilgilendiren stres; kişinin pozitif faydası ve iş yaşamındaki kalitesine etkide bulunan, fiziksel sonuçlarının yanında, ruhsal ve davranışsal sonuçları da olan bir etkidir (Bingöl ve Naktiyok, 2001). Robbins tarafından yapılan bir çalışmada ise bireyi sadece tehdit

edici olayların değil, bireyin karşı karşıya kaldığı fırsat ve tehditlerinde birer stres yaratan faktör olabileceğini belirtmiştir (Robbins, 1998:653).

Stres ile başa çıkmak ve bireyin yaşam kalitesini iyileştirmek amacı ile durumu kontrol altına almak ve stres altında verilen tepkileri değiştirmek için yapılan çalışmalara, “stres yönetimi” denilmektedir (Güçlü, 2001:101).

Diğer yandan stres ile başa çıkmanın asıl amacı; stresi tamamen ortadan kaldırmak olmamakla birlikte, nihai amaç bireyin yaşam kalitesini iyileştirmek ve kişiyi olumsuz yönde etkileyen stres yükünü azaltmaktır (Güney, 2001:538).

Stres ile başa çıkma yöntemlerini incelerken konuyu öncelikle örgütlerin temel yapısını oluşturan bireyler bazında inceleyecek ve sonrasında bireylerin bir araya gelerek oluşturdukları örgüt yapılarındaki örgütsel başa çıkma yöntemleri konusunda bilgi verilecektir.

1.2.5.1. Bireysel Yöntemler

Bireylerin strese karşı verdikleri tepki birçok faktöre bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu bahsi geçen faktörlerden ilki kişinin çevresinde olan durumların reaksiyon başlatmasıdır. İkinci faktör ise; bireyin bu durumu yapısal özellikleri ve kişiliğine bağlı olarak içinde nasıl yorumladığıdır. Strese karşı oluşturulacak tepki, bireyin içsel reaksiyonları ile etkileşimi sayesinde meydana gelmektedir. (Tutar, 2011:269). Bu anlamda stres ile başa çıkmada uygulanan bireysel yöntemler oldukça önemli olmakla birlikte, bireysel stres ile başa çıkma stratejileri konusunda yapılan çalışmaların çoğunlukla birleştiği nokta ise; kişisel alışkanlıklar ile fiziksel durumun yanında, psikolojik ve davranışsal yapılarının da kontrol altında tutulmasıdır. Bu yapıların kontrol altına alınma çalışmaları bireyin bedeninde başlayan stresin zararlı etkilerine karşı tedbir almak ve sonuçlarını etkisiz hale getirmeyi hedeflemektedir (Göksel ve Tomruk, 2016:320,321).

Bireysel stres yönetiminde etkili olabilecek yollar başka bir çalışmada ise, beş başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar; iyimser düşünme metodu, sağlık

programlarının uygulanması (fiziki egzersizler vb.), sosyal ve ruhsal destek, zaman yönetimi ve geri çekilme ya da kabullenmedir (Graham, 1999:95; Roskies, 1994:111; Hulbert ve Morri-son, 2006:246; Eroğlu, 2000:341; Roskies ve Albrecht, 1994:93-100; Ersarı ve Naktiyok, 2012:84,85,86).

1.2.5.2. Örgütsel Stratejiler

Günümüz toplumlarında bireyler birçok etkenden kaynaklı strese maruz kalmaktadır. Bu stres yaratan etkenlerin arasında yer alan çalışma hayatı, oldukça önemli bir yer tutulmaktadır. Bu noktandan hareketle, örgütsel yaşamda ortaya çıkan stresin olumsuz etkilerini bertaraf etmek veya önlemek için yöntemler geliştirilmesi gerekmektedir. Örgütsel stres yönetimi tanım olarak; kişilerin içinde buldukları çalışma hayatından dolayı kaynaklanan stresi minimum seviyeye indirmek veya tamamen ortadan kaldırmak amacıyla, örgüt yöneticileri tarafından yapılan düzenlemeler ve uygulanan yöntemlerdir. Bu uygulamalar beş aşamadan oluşmaktadır;

- Örgüt çalışanlarında stres yaratan faktörleri bulmak,
- Örgüt içindeki stres kaynaklarının minimuma indirmek veya ortadan kaldırmak,
- Örgüt çalışanlarının çalışma hayatından kaynaklanan stres ile ilgili düşüncelerini değiştirmede yol göstermek ve stres hakkında tecrübe kazanmalarını sağlamak,
- Örgüt çalışanlarına stresin sonuçlarıyla ilgili geri bildirimde bulunmak,
- Çalışanlara stres ile baş edebilmeleri konusunda destek olmak (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004:66)

Örgütsel stres yönetimindeki en önemli nokta; kişilerin stres ile bireysel olarak başa çıkabilme yetenekleridir. Bireylerin kişisel olarak stres ile mücadele edebilmeleri için bu konu hakkında bilgi birikimi ve tecrübeye sahip olması, strese neden olan faktörleri bilmesi ve etkin olan yöntemleri uygulayabilmesi

gerekmektedir (Aslan, 2007:69). Bu anlamda örgütsel stres yönetimindeki yararlanabilecek yöntemler aslında, bireyin üzerindeki iş stresini azaltmak veya önleyebilmek üzerine kurgulanmalıdır. Örgütsel stres etkenleri arasında yer alan, uygulanan genel politikalar, örgütlerin fiziksel anlamdaki yetersizlikleri ve yapısal bozulmalarına ilişkin yapılan olumlu yöndeki reformlar stres yönetiminin örgütsel boyutu ile ilişkilendirilmektedir (Güçlü, 2001:102).

Yapılan bir çalışmaya göre, stresin olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik uygulanacak genel yöntemler altı başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar;

- İş zenginleştirilmesi ve rotasyonu yapılması,
- Yöneticilerin üzerine düşen görevler (aşırı iş yükü ve iş azlığını önlemek, uygun çalışma ortamı sağlamak, çalışanların alınan kararlarda katılımcı olmasını sağlamak)
- Kariyer geliştirme ve yönetimi,
- Örgütsel rollerin belirlenerek çatışmaların azaltılmasına yönelik çalışmalar,
- Uygulanacak stres yönetimi eğitimleri (Balcı, 2014:64)

Yapılan çalışmalardan da anlaşılacağı üzere, örgütsel stres yönetiminde uygulan yöntemler ve amaçlar öncelikle, temelde bireysel stresin kontrol edilmesine yöneliktir. Devamında ise; örgütsel stres kaynakları belirlenerek bu nedenlerin üzerinde çalışarak çözüm ve uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Bunun yanında stres üzerine yapılan araştırmalar, stresin genel ve her bir birey için geçerli nedenleri ve çözümleri olabileceği gibi tamamen bireye ve örgüte özel nedenlerinde olabileceğini göstermektedir. Bu yüzden örgütsel stres yöntemleri temelde, aynı yöntemlere sahip olabilir fakat uygulamada farklılık gösterebilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

TEKNO-STRES VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

Çalışmanın bu başlığa kadar olan bölümünde, stres hakkında genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Stres ve türleri, strese neden olan faktörler ile birlikte sonuçları ve devamında da stres yönetimine ait araştırmaları bir araya getirerek belirli bir çerçevede anlam ilişkisi kurulmuştur. Bu başlık altında ise; stresin bir türü olan tekno-stresi, gelişimini ve boyutlarını bunun yanında, tekno-streste etkisi olan tükenmişlik sendromu hakkında yapılan çalışmalar bir bütün halinde incelenecektir. Bu çalışmanın konusu olan “Tekno-stresin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi” çerçevesinde işten ayrılma niyeti hakkında bilgi vererek, bu konuya tekno-stresin etkisinin olup olmadığı ile ilgili anlamlı bir ilişki kurmaya çalışılacaktır.

2.1. TEKNO-STRES KAVRAMI VE GELİŞİM SÜRECİ

Tekno-stres; teknolojinin neden olduğu bir stres türü olmak ile birlikte, bireyin stres altına girerek birtakım tepkiler (öfke, endişe, kaygı, tedirginlik, korku) vermesine neden olmaktadır (Weil ve Rosen, 1997:5). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, tekno-stres teknoloji ile doğrudan bağlantılıdır. Dolayısıyla, öncelikli olarak teknoloji hakkında bir çerçeve çizmek ve teknolojinin gelişim sürecini anlamak yerinde olacaktır.

Teknoloji kavramına literatürde bakıldığında birçok farklı betimlenmiş anlamları olduğu görülmektedir. Teknoloji hakkındaki bütün tanımlara yer vermek mümkün olamayacağından çalışmamız için anlam bütünlüğünü koruyan birkaç tanıma yer vermek makul olacaktır.

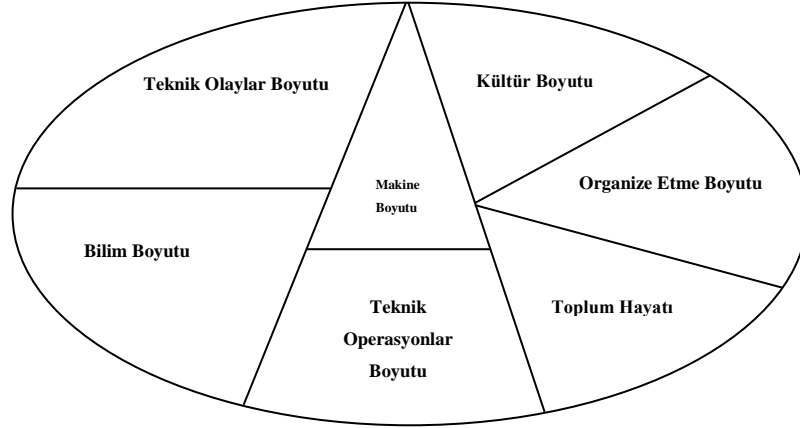
Teknoloji; belirli hedeflere ulaşabilmek adına meydana gelen sorunların üstesinden gelebilmek için gözlem yapma tekniğine dayalı kanıtlanmış olan bilgilerin uygulamaya dökülmüş halidir (Demirel, 1993:91).

Bir başka tanıma göre teknoloji; terimi yönetimsel süreçlerin, fikirlerin bunun yanında makine ve insanların bir araya getirdiği organizasyonların entegre olduğu girift bir yapıdır (Hoban, 1965:242). Bu tanıma göre teknoloji insan ile makinelerin kolektif çalışmalarından ortaya çıkmaktadır.

Galbraith'e göre ise teknoloji; pratik ve işlevsel hale dönüşmüş uygulamaların yapılmasına olanak sağlayan belirli bir hedefi gerçekleştirmek için organize duruma geçirilmiş bilgi veya bilime dayalı bilgilerin sistemli bir şekilde uygulamasıdır (Galbraith, 1967:12). Bu tanıma göre teknoloji, aracı bir rol üstlenmektedir. Yani birtakım araştırmalar sonucunda elde edilen bilgilerin ya da verilerin kurumsal tarafa iletilmesinde rol oynamaktadır.

Başka bir tanımda ise teknoloji; bilimin kendi varlığı için bilgi ürettiği ve insanlara pozitif fayda sağlamak amacıyla bilimin aktif yaşama uyarlanmasıdır. Bilim; bilgiye giden yol, bilgi ve bilmekte uğraşdır. Teknoloji; meydana getirmektir yapmaktır, bilimden gelen bilgiyi daha etkili verimli hale getirme yolları olarak tanımlamıştır (Eisele`ler, 1994:2; İşman, 2014:5).

Teknoloji ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında birkaç kavramı içinde barındırdığı görülmektedir. Bu kavramlar; makine, teknik operasyonlar, bilim, kültür, toplum ve organize etmedir. Bu bahsi geçen kavramlar bir araya gelerek etkili olacak şekilde organize edildiğinde kavramını oluşturmaktadır (İşman, 2014:5).



Şekil 4. Teknoloji Kavramının İçinde Yer Alan Tanımlar

Kaynak: İşman Aytekin(2014), “Teknolojinin Felsefi Temelleri”. Sakaya: *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, ss. 1.

Teknolojiye bu çerçevede bakıldığında, bağlı olduğu boyutlar kısa zaman içerisinde çok hızlı bir şekilde değişim göstermekte ve bu hızlı değişim katlanarak devam etmektedir. Bu bağlamda teknoloji günümüz bireyleri için çok önemli bir noktada kendine yer edinmiş ve ayrılmaz bir parça olmuştur. Bu göz ardı edilemeyecek bir gerçektir (Ahmad, Amin ve Ismail, 2009:51-55).Günümüzde ne bireyler nede kurumlar teknoloji olmadan hareket edemez hale gelmiştir. Kurumlardaki teknolojik değişim; ortamda olan rekabet koşullarının yarattığı baskı nedeni ile zorunlu hale gelmiştir (Çetin, 2017:39).

Bilgi veri yönetimi ve iletişim günümüzde, kesintisiz ve lineer bir yapıya sahiptir. Bilgiyi yönetebilmek, veri üretebilmek bunun yanında iletişimin daha etkili ve hızlı bir şekilde sağlanması adına geliştirilen teknolojik yenilikler, gelişim gösteren ülkeleri zor duruma sokmaktadır.

Bu anlamda bireyler bu gelişen teknoloji ve yenilikler karşısında teknolojiyi anlamada kendilerine yeni yetkinlikler katmak zorunda kalmaktadır. Teknolojik yeniliklerin genişleyerek etki alanını pozitif yönde artırması, kullanıcıların bu durumu içselleştirerek kendilerini teknoloji anlamında sürekli yenilemeleri, güncel tutmaları bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu durum, bireyler

üzerinde negatif yönde bir baskı ve etkilere neden olmuştur (Çetin, 2017:23; Khan, Rehman ve Rehman, 2013:9-13).

Sürekli gelişen ve değişim gösteren teknoloji, bu konudaki eğitimlerin yetersiz kalması, teknolojinin kolaylaştırması ile artan iş yükü, adaptasyon sorunları ve teknik yetersizlikler teknolojik strese yol açtığı ifade edilmektedir (Ennis, 2005:11).

Teknolojinin yarattığı bu stresin yazın taramasına bakıldığında, ilk olarak 1984 yılında Craig Brod tarafından “tekno-stres” kavramı ile literatüre kazandırıldığı görülmektedir. Craig Brod’a göre tekno-stres; yeni bilişim sistemleri teknolojisi ile başa çıkabilmek için yetersiz kaynakların oluşturduğu modern bir rahatsızlık türü olarak tanımlanmıştır (Akt. Yan vd., 2013:290).

Brod tekno-stres kavramını her ne kadar bir rahatsızlık olarak nitelendirmişse de yazın alanında tekno-stres kavramı üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında, bu kavramın tanımının farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde yapıldığı görülmektedir.

Tablo 5. Araştırmacılara Göre Kronolojik Olarak Tekno-stres Kavramının Tanımları

<i>Fine (1986)</i>	Tekno-stres bilgisayar sistemleri kullanıcılarında ortaya çıkan fobinin klinik bir işareti olarak tanımlanmıştır. Tekno-stres bir adaptasyon rahatsızlığı olarak görülmektedir.
<i>Champion (1988)</i>	Yaşam üzerinde gelecekte olumsuz sonuçlara neden olacağından “teknoloji kullanımının bedeli” olarak tanımlanmıştır.
<i>Clark ve Kalin (1996)</i>	Tekno-stres “değişime gösterilen direnç” olarak tanımlanmıştır.
<i>Arnetz ve Wiholm (1997)</i>	Bireylerin örgütlerde ağırlıklı olarak bilgisayar ile entegreli olarak çalışanlarda ortaya çıkan bir uyarılma durumu olarak tanımlanmıştır.
<i>Weil ve Rosen (1997)</i>	Tekno-stres teknolojiyi kullanan bireylerde direk ya da dolaylı olarak kişinin

<i>Weil ve Rosen (1997)</i>	davranışlarında ve psikolojisinde ortaya çıkan olumsuz etkiler olarak tanımlanmıştır (Akt. Ahmad, Amin ve Ismail, 2009; Tu vd. 2005).
<i>Davis-Millis (1998)</i>	Tekno-stres kişilerin teknolojiye adaptasyon sağlamakta zorunlu ise “bir koşul” olarak tanımlanmıştır.
<i>Wang vd. (2008)</i>	Bireylerin bilgisayar sistemlerini öğrenmeleri ve kullanmaları aşamasında gerginliğin, sinirinin, korkusunun veya anksiyetesinin bir sonucu tekno-stres olarak tanımlanmıştır.
<i>Sami ve Iffat (2010)</i>	Teknoloji kullanıcılarının bu alandaki yenilik ve gelişmelere karşı duydukları endişe ve korku tekno-stres olarak tanımlanmıştır.
<i>Odoh, Odigbo ve Onwumere (2013)</i>	Tekno-stres örgüt çalışanlarında yeni iletişim ve bilgi teknolojilerine karşı gösterilen endişe,diren,korku ve memnuniyetsizlik ve düş kırıklığı olarak ifade edilmiştir.

Kaynak Çetin Damla(2017), *Okul Yöneticilerinin Tekno-stres Algıları ile Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Edirne İli Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tekno-stres ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında ortak olarak; yenilik kavramından çokça kez bahsedildiği göze çarpmaktadır. Yenilik Rogers tarafından; bireyler tarafından yeni olarak algılanan düşünceler veya nesnelere olarak tanımlanmaya çalışılmıştır (Rogers, 1983:5). Çağımıza bakıldığında teknolojinin beraberinde getirdiği yenilikler; bilgi sistemleri açısından çağı yakalamış ülkelere karşı rekabet etme becerisinin kilit noktası olarak görülmektedir. Yenilikler aslında kişisel, kurumsal ya da daha geniş çapta düşünüldüğünde, toplum olarak iyi olmanın ve gelişimin en önemli anahtarı olarak düşünülmektedir. Örgütlerin hayata geçirdikleri yatırımların daha fazla kâr ve kazanç getirmesinin en önemli yollarından birinin teknolojik gelişimlere ve değişimlere ayak uydurmak, yeni bilgilere adapte olmak daha kısa öz bir ifade ile bunun yolunun yenilikten geçtiği ifade edilmiştir (Çetin, Bülbül, 2017:1243).

Taymaz'a (1998) göre yenilik kavramı; teknolojinin değişim süreci tanımlamasında ikinci aşama olarak belirtilmiştir. Bu aşamada teknolojik değişimin sürecini de tanımlamak gerekir ise; Taymaz'a (1998) göre teknolojik değişim süreci üç aşamadan meydana gelmektedir. Bu aşamalar icatlar, yenilik ve devamında son aşama yayılımdır. Burada bahsi geçen aşamaların ilki olarak karşımıza çıkan icat, ekonomik alanda kendine uygulama potansiyeli bulan bir düşüncenin oluşturulmasını ifade etmektedir ve bu icatların ortaya çıkma sıklığının bilimsel olarak oluşturulan bilgi birikimi sayesinde belirlendiği, icatların zaman çizgisinde rastgele olarak dağıldığı varsayılmaktadır (Taymaz, 1998:3).

İcatları yani buluşları takip eden aşama olan yenilik ise; örgütlerin iç ve dış uygulamalarında veyahut kurumun organizasyonunda önemli ölçüde iyileştirme görmüş olan bir ürün, süreç ya da yeni bir organizasyonel anlayışın, yeni bir pazarlama yönteminin getirilmesidir (OECD-Eurostat, 2006:50). Yayılım ise; yeni olarak ortaya çıkan süreç ürünlerde piyasa doygunluk seviyesine ulaştığında, mucitler rekabet koşullarını koruyabilmek adına yeni ürünler bulmak ve teknikler araştırma sürecine girmeleri olarak tanımlanmaktadır(Dönek, 1995:103).

Bu bağlamda günümüzde, özellikle küreselleşme algısıyla birlikte gittikçe daha da önemli hale gelen rekabet gücü kavramı, bireylerin içinde bulunduğu her alanda ortaya çıkmakta ve yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir (Erdem, Köseoğlu; 2014:52). Bu durum teknolojinin değişim sürecini hızlandırmaktadır. Günümüzde hızla meydana gelen teknolojik değişimlere, kişisel ve örgütsel yaşamda meydana getirdiği gelişimlere ayak uydurmaya ve adapte olmaya çalışan bireyler, yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere tekno-strese maruz kalmaktadır.

2.2. TEKNO-STRESİN BOYUTLARI

Tekno-stresin boyutları ve sonuçları üzerine farklı zamanlarda araştırmacılar çalışmalar yürütmüşlerdir. Bu çalışmalar tekno-stresin beş boyutu olduğunu ortaya koymuştur (Taraftar vd., 2007:306).

Bu boyutlar Şu Şekilde sıralanmıştır;

- ❖ Tekno-iŐ yūkū
- ❖ Tekno-istila
- ❖ Tekno-karmaşıklık
- ❖ Tekno-gūvensizlik
- ❖ Tekno-belirsizlik

2.2.1. Tekno-İŐ Yūkū

Bilgi ve iletiŐim teknolojisi araçlarını kullanan bireylerin normalden daha fazla ve hızlı çalıŐtıkları durumu ifade etmektedir. Kullanılan bilgi ve iletiŐim teknolojisi araçları eŐ zamanlı bilgi akıŐına olanak saėlamaktadır. Bu durum, bireylerin baŐa çıkabilecekleri bilgi yūklemesinin ūstūne çıkmaktadır. Dolayısıyla bu fazla bilgi akıŐı yorgunluėa neden olmaktadır. Aynı zamanda bu teknolojilerin aŐırı bilgi ve birçok teknolojik aracı eŐ zamanlı kullanmaları, daha kısa bir sūrede daha fazla iŐi yapmalarına neden olmaktadır. Būylece kiŐide hem bilgi yūnūnden hem de iŐ yūnūnden aŐırı yūklenme ortaya çıkmaktadır.

2.2.2. Tekno-İstila

Ŗrgūt çalıŐanlarının ve bireylerin teknolojinin sağladığı olanak nedeniyle, her yerde ve her zaman ulaŐılabilir olmasını sağlamaktadır. Bu durum karŐısında bireyler aile hayatları, sosyal yaŐantılarını da içine alacak Őekilde geniŐlemektedir. Dolayısıyla bireyler teknolojinin kiŐisel zaman ve hayatlarını iŐgal ettiği dūŐūnerek stres yaŐamaktadır.

2.2.3. Tekno-Karmaşıklık

Teknolojinin hızlı ve kesintisiz bir Őekilde geliŐiminin sonucunda, birden fazla yeni uygulama, yazılım ve donanım ortaya çıkmaktadır. Kullanıcılar bu yeni teknolojileri anlamak, yorumlamak ve aktif olarak kullanabilmek adına, normalin çok ūstūnde çaba sarf etmektedir. Diėer yandan kūresel olarak rekabet oldukça gūçlū olduėundan dolayı da bireyler, bu teknolojileri kullanmak için kendilerini

zorunlu hissetmektedir. Öğrenme aşaması çok uzun süreler almakta ve bu durum kullanıcılar için karmaşıklığa neden olması sebebiyle stres yaratmaktadır.

2.2.4. Tekno-Güvensizlik

Teknolojinin çok hızlı gelişimine adapte olabilmek için herkes aynı şekilde zorluk çekmemektedir. Teknolojiyi etkin olarak kullanan bireylere karşın aktif olarak kullanmayan bireylerin hissettiği statülerin ve işlerini kaybetme korkusunu ifade etmektedir.

2.2.5. Tekno-Belirsizlik

Kısa bir devir hızı ile sürekli değişen ve gelişen teknolojiler, kullanıcılarına bir sistem üzerinde uzmanlaşma ve hâkim olma fırsatı tanımamaktadır. Bu durumda kullanıcılar daha yeni tanıştıkları bir sistemi yenisi ile değiştirmek zorunda kalmakta ve kullanıcıların sahip oldukları bilgi atıl eski kalmaktadır. Kullanıcılar ilk dönemlerde bu durum için istekli olsalar dahi ilerleyen zamanlarda sürekli güncellemelerden dolayı isteklerini kaybetmekte ve stres altına girmektedir.

Tekno-stres kavarmı hakkında bir çok araştırma yapılmıştır.İlgili literatür göz önüne alınarak yerli ve yabancı literatürde yer alan araştırmalar tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 6. İlgili Literatürde Türkçe Yazında Yapılan Çalışmalar

KAYNAK	ARAŞTIRMA
Akinoğlu (1993)	Türkiye’deki kütüphane, dokümantasyon ve enformasyon merkezlerindeki personel, kullanıcı ve yöneticileri etkileyen tekno-stresin kaynakları ölçümlemek amacıyla kurgulanmıştır. Bu çalışma sonucunda kütüphanelerde en çok tekno-stres ile karşı karşıya kalanların yöneticiler olduğu bulgusuna varılmıştır.
Çoklar ve Şahin (2011)	Bu çalışma sonucunda sosyal ağ kullanıcılarının “orta“ seviyede tekno-strese maruz kaldıkları ve aynı zamanda tekno-stresin demografik(yaş, cinsiyet) yapıya ve mesleğe göre değişiklik gösterdiği bulgularına varılmıştır.

<p>Çoklar vd. (2015)</p>	<p>Bu çalışmada Türkçe öğretmenlerinde tekno-strese yol açan nedenler ile tekno-stres düzeylerini belirleyen faktörler üzerine çalışılmıştır. Tekno-strese neden olan etkenler arasında ilk olarak; bireysel etkenler(teknolojiyi kullanamamak, dil orunları, yetersiz bilgi, eğitim eksikliği) ikinci sırada teknik problemler üçüncü sırada ise sağlık problemi olduğu bulgularına varılmıştır.</p>
<p>Kalay(2009)</p>	<p>Bilişim teknolojilerini kullanan fakat farklı düzeyde olan iş görenlerin; teknoloji kullanımına bağlı olarak iş stresi ve doyumunu üzerindeki etkilerini ölçümlemek amacıyla kurgulanmıştır.</p> <p>Çalışanların günlük teknoloji(ofis bilişim sistemleri) kullanımı ile aşırı iş yükü, yapılan işin gerekli olduğuna inanma eksikliği, sağlık problemleri ve psikolojik problemler arasında pozitif yönde bir bağlantı olduğu bulgusu elde edilmiş.</p> <p>Bireylerin teknolojiyi kullanma süresindeki artış gelecek belirsizliği arasında anlamlı negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiş.</p> <p>Çalışanların günlük teknoloji (ofis bilişim sistemleri) kullanımı ile rol çatışması, iş ile bağlantılı karar süreçlerine katılmama ve iş endişesi arasında pozitif ya da negatif yönde anlamlı bir bulguya rastlanmamış (Bu çalışmanın sadece teknoloji boyutları ile ilgili olan sonuçları alınmıştır.)</p>
<p>Türen vd. (2015)</p>	<p>İş yerinden tekno-stres kaynaklı tekno-stresi ölçümlemek</p> <p>Sonuç: Havacılık ve bankacılık sektörlerinde tekno-stresin %30 seviyesinde etkili olduğu ve aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusuna varılmıştır.</p>
<p>Sever ve Sever (2017)</p>	<p>Bu çalışmada ergonomi ve tekno-stres ile sivil havacılık sektöründeki iş görenler arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmış.</p> <p>Yapılan bu araştırmada sivil havacılık sektöründe iş görenlerin ergonomi birbirinden farklı zararlı unsurların içerdiği ve bu zararlı unsurlardan dolayı boyun, baş bölgesi ve göz hastalıklarından şikâyet edildiği görülmüş.</p> <p>Çalışmanın tekno-stres kısmında ise tekno-stresin cinsiyete göre farklılık gösterdiği ama ergonomi için anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş. Diğer yandan yaş faktörü ise ergonomi sektörü için önemli bir değişken</p>

Sever ve Sever (2017)	iken tekno-stres için pozitif ya da negatif anlamlı bir ilişki bulgusuna rastlanmadığı bulgusuna varılmış.
Yener(2017)	<p>Çalışma hayatlarında birbirleri ile yakın iletişim ihtiyacı duymayan ve bilgisayar kullanımı fazla olan ofis çalışanlarındatükenmişlik sendromu ile tekno-stresin performans üzerindeki aracılık etkisi gözlenmeye çalışılmış.</p> <p>Bu çalışma sonuçlarına göre teknoloji konusundaki öz yeterlilik ile tekno-stres arasında negatif bir ilişki olduğu gözlemlenmiş.</p> <p>Diğer bir gözlemlenen sonuç ise tekno-stres ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna varılmış. Ayrıca bu çalışma sonuçlarının Arnetz ve Berg'in (1993) yılında yapmış olduğu bir araştırma sonucu olan "yetersiz bilgisayar alt yapısının tekno-stresi olumlu yönde etkilemektedir" bulgusunu desteklediği gözlemlenmiş.</p>
Çetin ve Bülbül(2017)	<p>Bu çalışma; okul yöneticilerinin tekno-stres algıları ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin incelenmesine ve saptanmasına yönelik düzenlenmiş.</p> <p>Bu araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerindeki tekno-stres algısının orta seviyede olduğu bulgusuna ulaşılmış, bireysel yenilikçilik de ise okul yöneticilerinin seviyelerinin "sorgulayıcı kategori" de olduğu bulgusuna varılmış.</p> <p>Ayrıca diğer sonuçların ise;</p> <p>Tekno – karmaşıklık ve yenilikçilik bağlamında düşük seviyede negatif yönlü</p> <p>Tekno – güvensizlik ve yenilikçilik arasında düşük düzeyde negatif yönlü</p> <p>Tekno –belirsizlik ve yenilikçilik arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgularına varılmış.</p>
Çetin (2017)	Araştırmanın amacı olarak okul yöneticilerin tekno-stres algıları ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin incelenmesi şeklinde tasarlanmıştır. Ayrıca araştırmanın evreni Edirne ilinin merkez ve ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilk ve ortaokul, liselerinde toplam 361 okul yöneticisi olacak şekilde tasarlanmıştır.

Çetin (2017)	Araştırmanın sonucu olarak okul yöneticilerindeki tekno-stres algısının orta seviyede olduğu bulgusu saptanmış ve beraberinde okul yöneticilerinin tekno-stres algılarının kıdem, yaş, teknolojik bağlamda aldıkları hizmet-içi eğitim durumlarına farklılık gösterdiği bulgusuna varılmış. Okul yöneticilerindeki bireysel yenilikçilik düzeylerinin “sorgulayıcı kategori”de oldu bulgusuna varılmış ve bu durumun sadece yaşa göre farklılık gösterdiği öne sürülmüş.
---------------------	--

Türkiye’de tekno-stres üzerine yapılan araştırmaların genel olarak okullar, kütüphaneler, bankalar ve havacılık sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Bu çalışmalarda tekno-stres kavramı ve boyutları ile örgüt bağlamındaki ilişkiler araştırılmaya çalışılmıştır.

Tablo 7. İlgili Literatürde Yabancı Yazında Yapılan Araştırmalar

KAYNAK	ARAŞTIRMA
Clute (1998)	Bu araştırmada kütüphane alanı içinde ve dışında tekno-stres literatür taraması yapılmış 58 makale değerlendirilmeye alınmıştır. Bu çalışmanın sonucu olarak ise de tekno-stresin belirtileri ve neden olan etkenleri ölçüm alınmış ve tekno-stres ile mücadele edebilmek için yöntem önerileri geliştirilmiştir.
Tarafdar vd. (2007)	Bu çalışmada tekno-stresin; rol stresi ve verimlilik üzerindeki etkileri araştırılmış Tekno-stresin rol stresi ile pozitif ilişkisi, verimlilik ile negatif ilişkisi saptanmış ayrıca tekno-stresin rol stresinin artmasına neden olduğu, bireysel verimliliği ise düşürdüğü bulgularına varılmıştır.
Wang vd. (2008)	Farklı örgüt yapılarında çalışanların tekno-stres düzeyleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda merkezi olarak konumlanan şirketlerin iş görenlerinin daha fazla tekno-stres algıladıklarının sonucunun yanında bu şirketler merkezi ve son derece yenilikçi bir profilde olmalarına rağmen iş görenlerin tekno-stres düzeyleri en yüksek seviyede olduğu sonucuna varılmış. Diğer yandan ise merkezi olmayan ve yenilikçi profilde olmayan şirketlerin iş görenlerin tekno-stres düzeyleri düşük seviyede olduğu bulgusuna varılmış.

<p>Tarafdar vd. (2008)</p>	<p>Bu çalışmanın amacı örgütlerde belirli ürünleri kullanan iş görenlerin dâhilinde tekno-stres sonuçlarının araştırılması şeklinde kurgulanmıştır.</p> <p>Tekno-stres neden olan etkenlerin; iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı azaltıcı yönde etkisi olduğu saptanmış diğer yandan ise demografik yapının(yaş, cinsiyet, eğitim)ve bilgisayar güveninin tekno-stres düzeyini azaltıcı yönde etkilediği sonucuna varılmış.</p>
<p>Ahmad vd. (2009)</p>	<p>Bu çalışmada kütüphane ortamlarında tekno-stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi araştırılmıştır.</p> <p>Bu çalışma tekno-stresin yarattığı etkiyi incelemek için yöntem tavsiyesinde bulunma konusunda önemli bir çalışma olarak geçmektedir.</p>
<p>Tiemo ve Ofua (2010)</p>	<p>Bu çalışmada üniversite kuruluşlarındaki kütüphane çalışmalarının arasında tekno-stresin nedenleri, tekno-stresin neden olduğu sonuçlar ve tekno-stres ile başa çıkma yöntemleri üzerine çalışılmıştır.</p> <p>Bu çalışma sonucuna göre kütüphane çalışanlarında yaşanan teknolojik değişimler sonucunda tekno-stresi deneyimledikleri üzerine bulgulara varılmıştır.</p>
<p>Tarafdar vd. (2007)</p>	<p>Bu çalışmada profesyonel olarak çalışan satış üzerine çalışan personellerin performansları ve tekno-stres üzerindeki etkileri araştırılmıştır.</p> <p>Bu çalışmanın sonucuna göre tekno-stres ile rol stresi arasındaki ilişki pozitif, rol stresi ve performans arasındaki ilişki ise negatif olduğu belirtilmiştir.</p>
<p>Tarafdar vd. (2011)</p>	<p>Bu çalışmada tekno-strese neden olan etkenler ve bu etkenlerin sonuçları, tekno-stres algısını azaltıcı durumlar üzerine çalışılmıştır.</p> <p>Çalışma sonuçlarına göre tekno-strese neden olan etkenler;</p> <ul style="list-style-type: none"> Tekno-Aşırı yük Tekno-Güvensizlik Tekno-İstila Tekno-Belirsizlik Tekno-Karmaşıklık <p>olarak gruplandırılmıştır.</p> <p>Tekno-strese neden olan etkenlerin sonuçları olarak ise de</p> <ul style="list-style-type: none"> Rol karmaşası Azalış eğiliminde olan iş memnuniyeti Azalmakta olan verimlilik Örgütsel hedefler ve sorumluluklara olan bağlılığın azalması belirlenmiştir. <p>Tekno-stres algısını azaltıcı durumlar olarak ise de</p> <ul style="list-style-type: none"> Teknoloji alanındaki okuryazarlık Teknoloji konusundaki teknik destek yenilik desteği belirlenmiştir.

<p style="text-align: center;">Shu vd. (2011)</p>	<p>Bu çalışmada bilgisayar bağımlılığı ve bilgisayar öz yeterliliğinin; bilgisayar özelindeki tekno-stres etkisi ilişkisi incelenmiş. Çalışmanın sonuçlarına göre bilgisayar konusunda öz yeterliliği yüksek olan kullanıcıların bilgisayar bağlı tekno-stres seviyelerin düşük olduğu diğer yandan ise bilgisayar kullanımı konusunda bağımlılığı yüksek olan çalışanların ise tekno-stres seviyelerin yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır.</p>
<p style="text-align: center;">Ahmad vd. (2012)</p>	<p>Bu çalışmada akademik kütüphaneciler üzerinde tekno-stres yaratan etkenler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre tekno-strese neden olan etmenler ile örgütsel bağlılık ilişkisinde önemli sayılabilecek ters bir ilişkinin olmadığı bulgusuna varılmıştır.</p>
<p style="text-align: center;">Saganuwan vd. (2013)</p>	<p>Yapılan bu çalışmada muhasebe bilgi sistemi ile kurum çalışmalarının tekno-stres problemleri üzerine yoğunlaşmıştır. Bu çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular tekno-stresin belirlenen bağlamda arabulucu bir etkiye olduğu yönündedir.</p>
<p style="text-align: center;">Okebaram (2013)</p>	<p>2013 yılında yapılan bu çalışma günümüzde var olan kuruluşlardaki; tekno-stresten kaynaklanan etkileri en aza indirmek üzerine yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre kuruluşlardaki tekno-stres düzeyi yüksek seviyede bulgusuna varılmış ve bu durumun temel sebepleri üzerine bulgularda bulunulmuş.</p>
<p style="text-align: center;">Jena ve Mahanti (2014)</p>	<p>Bu çalışma Hintli akademisyenler üzerindeki tekno-stres algısını ölçmek amaçlı kurulmuştur. Bu çalışma sonucunda tekno-stres kavramının akademisyenlerin; Yaş ve cinsiyete, Teknoloji konusundaki farkındalıklarına, Görev tanımlarına göre, farklılık gösterdiği bulgularına varılmıştır.</p>
<p style="text-align: center;">Azam vd. (2014)</p>	<p>Çalışmanın adı:Konusu:Bu çalışmada yazarlar tekno-stres etkenleri ile iş performansını ölçümlemeye çalışmışlardır. Sonuç: Bu çalışma sonucuna göre tekno-stresin iş performansını beş boyutunun etkili olduğu bulgusuna varmışlardır. Bu boyutlar; Tekno-Aşırı yükleme Tekno-İstila Tekno-Karmaşıklık Tekno-Güvensizlik Tekno-Belirsizlik</p>
<p style="text-align: center;">Saganuwan vd. (2015)</p>	<p>Bu çalışmada muhasebe bilgi sistemlerinin bilgi özelliklerinin tekno-stres kavramı üzerindeki etkisi araştırılmış ve bunun yanında iş görenlerin iş çıktıları ile ilişkisini anlayabilmek üzere sistemsel bir kavramsal çerçeve geliştirebilmek üzere çalışmışlardır. Bu çalışma sonucunu göre dört muhasebe bilgi sistemi bilgi özelliklerinin yanında on adet</p>

Saganuwan vd. (2015)	önerme bulgusuna varılmıştır. Tekno-stres etkenleri ile dört özellik arasındaki ilişki; Zaman Toplam Güncellik Entegrasyon olarak bulgu sonuçlarına eklenmiştir.
-----------------------------	---

Kaynak: Çetin, D. (2017), *Okul Yöneticilerinin Tekno-stres Alguları ile Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Edirne İli Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

2.3. TEKNO-STRESE YOL AÇAN NEDENLER

Tekno-stresin temel faktörlerine bakıldığında bu alanda birden fazla yazarın çalışma yaptığı görülmektedir. Bu bağlamda Brod (1982)'de yaptığı "Managing Technostress: Optimizing The Use of Computer Technology" adlı çalışmasında tekno-stresin muhtemel temel faktörlerini dört başlık altında toplamıştır. Bu faktörlerin; yaş faktörü, teknoloji kullanımı sırasında denetimin baskıcı etkisi, kullanıcı deneyimi ve ortamın iklimi olduğu ileri sürülmektedir (Akt. Çoklar, Şahin, 2011:173).

Bir başka araştırmacı olan Champion (1988) ise; tekno-stresin temel faktörlerini iki başlığa ayırarak, bu başlıkları kendi içinde gruplamıştır.

Tablo 8. Tekno-stresin Temel Faktörleri ve Tekno-strese Neden Olan Durumlar

Çevresel Faktörler	Sosyal Faktörler
Uygunsuz çalışma koşulları	Güç mücadeleleri
Uygun olmayan aydınlatma çeşitleri	Teknoloji kullanımından kaynaklı rol
Güvenlik önlemleri ve yetersiz donanım	değişiklikleri ve çatışmaları
Ekipmanların uyum sorunları	Parçalanma ve hiyerarşik değişiklikler
Yüksek sesle çalışan ekipmanlar	İstihdam kaybı üzerine anksiyete
Yazılım sınırlamaları	
Finansman eksikliği	
Elektriksel problemler	
Veri kaybı riskleri	

Yetersiz bakım bilgisi	
Yetersiz üst düzey/yetişkin personel	

Kaynak: Champion, S. (1988) “Technostress: Technology’s toll”, *School Library Journal*, 1988, 48-51.

Brod (1988) yaptığı çalışma sonucun da ortaya çıkan faktörlerin, tekno-strese neden olabileceğine öne sürmektedir (Akt. Çoklar ve Şahin, 2011:173). Başka bir araştırmacı olan Ennisf (2005)’e göre ise; tekno-stresin altı faktörü olduğu öne sürülmüştür. Bu faktörleri;

- Hızlı değişim
- Eğitim eksikliği
- İş standardizasyonun eksikliği
- Teknoloji güvenilirliği
- Artan iş yükü
- Rol değişiklikleri

şeklinde tanımlamıştır (Çetin,2017:27).

Tekno-strese neden olan durumlar hakkında birden fazla araştırmacı, çeşitli çalışmalar yürütmüştür. Bu araştırmacılardan Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan (2008)’e göre tekno-stres yaratıcıları; organizasyon içinde tekno-stres oluşturan unsurları temsil etmektedir. Araştırmacılar çalışmalarında, tekno-stres yaratıcılarıyla olan ilişkiyi anlayabilmek için araştırmacı gözlemlerine ve mevcut literatürün incelenmesi gerektiğini ve bilgi işlem teknolojilerinin birden fazla şekilde stres yaratabileceğini savunmuşlardır. Bu bağlamda tekno-stres yaratıcılarını beş bölüm altında incelemişlerdir (Taraftar, Tu, Ragu-Nathan ve Ragu-Nathan, 2008:421-422). Bu bölümler;

- Çalışanlar e-posta ve kablosuz e-posta araçlarını kullanarak artan saatler boyunca çalışmaktadırlar (Mandel 2005). Diğer yandan çalışanlar her zaman ve her yerde iletişime geçilebilir ve çoğu zaman cevap verme ihtiyacı hissederler. Bu tarz sürekli teknolojiye maruz kalmak bireylere

asla bu teknolojilerden özgür olmadıklarını ve zamanlarıyla kişisel alanlarının istila edilmiş hissedilmesine kapılarak strese neden olmaktadır. Böylece, iş tatmini hisleri olumsuz yönde etkilenir.

- İkinci olarak, dizüstü bilgisayarlar ve akıllı telefonlar gibi mobil iletişim cihazları, sosyal medya ve internet tarayıcısı gibi uygulamalar, çalışanlar için iç ve dış kaynaklardan gelen farklı bilgi akışlarını aynı anda kullanmayı bir rutin haline çevirmektedir. Bu durum iletişim ve bilgi fazlalığına yol açmakta ve bireyler etkin olarak halledebilecekleri ve kullanabilecekleri bilgiden çok daha fazlasına maruz kaldılar (Fisher ve Wesolkowski 1999). Böylece çalışanlar yeni bilgileri ışığında pratik kestirme ve önceliklerini ayarlayamamaktan dolayı kendilerini bunalmış huzursuz hissederler. Artan işleme gereksinimlerine uyum sağlayabilmek için daha fazla daha hızlı çalışma eğilimine girerler. Bu etkenler “bilgi yorgunluğu/information fatigue ve veri sisi/data smog” semptomlarıyla sonuçlanmaktadır. Bu açıklamayla birlikte 8000 yönetici üzerinde yapılan bir anket araştırmasında, büyük şirketlerdeki yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin sesli mesajların ve gelen e-postaların yönetilemez olduğunu ve katılanların yarıda iş yerlerinde haftada yarım günden tam güne kadar işe yaramaz, alakasız bilgi iletişimlerle uğraştıklarını ortaya koymuştur(Mandel 2005). Bu çalışmalar neticesinde aşırı bilgi fazlalığının stres yaratabileceği ve çalışanları tatminsiz hayal kırıklığına uğratabileceği sonucuna varılmıştır.
- Üçüncü olarak, son sistem donanım, yazılım ve uygulamaları kullanmak, rekabetçi bir baskı yarattığı gibi aynı zamanda bilgi işlem teknolojileri ile alakalı olarak teknik yetenek ve terminolojiyi daha karmaşık hale

getirebileceğidir. Yeni çıkan uygulamaların eğitici kılavuzları ve daha karmaşık ve dolayısıyla öğrenilmesi de güçleşmektedir. Bu açıdan örgütsel davranış literatürüyle ilgili çalışmalara bakıldığında karmaşık olarak gördükleri bilgisayar teknolojilerini kullanırken bireylerin fobi (Heinssen, 1987) isteksizlik, korku kaygı ya da güçlük hissi uyandırabileceği savunulmaktadır. Diğer yandan gereken iş yetenekleri ve amaçları artış gösterebilir ve çalışanların performanslarıyla ilgili daha büyük görev zorlukları, belirsizlikler ortaya çıkabileceği görüşlere eklenmektedir(Dolan ve Tziner, 1988:1989). Yapılan araştırmalarda (Brod, 1984:Wiel ve Rosen, 1997) son kullanıcıların uygulama, işlevsellik ve jargon çeşitliliğinin korkutucu ve anlaşılması zor, strese ve iş tatminsizliğine yol açtığını kanıtladığı savunulmaktadır.

- Dördüncü olarak, örgütler değişen bilgi ve iletişim teknolojilerine hızlıca uyum sağladığı savunulmaktadır. Bu anlamda kullanıcıların anlamlı örnekler bulmaları ya da kullanılan teknoloji üzerinde sağlam bir tecrübe kazanma şansının olamayabileceğidir (Kupersmith, 1992). Diğer yandan yapılan araştırmaların teknolojinin değişebilme imkânlarının şimdinin ve geleceğin iş taleplerinin belirsizliğiyle bağlantısı olabileceğini göstermektedir. Modern iletişim ve bilgi sistemleri teknolojileri bağlamında yöneticiler yeni uygulamalar, teknolojiler konusunda öğrenmeye hevesli olmasına karşın, sürekli yenileme güncellenme istenmesi strese, hüsrana ve kişiler arası çatışmaya neden olabileceği ön görülmüştür. Bu durumun da iş tatminsizliğine neden olabileceği eklenmiştir.

- Beşinci boyut olarak da örgütlerde kullanılan birçok standart bilgi ve iletişim teknolojisinin gerekli ve büyük değişiklikler yapılmadan olduğu gibi kullanılmasının mümkün olmadığı savunulmaktadır. Örnek olarak değişim kaynak planlama sistemlerini hayat geçirebilmek ve yapılandırabilmek için önemli kararlar vermek gerektiği ve bu aşamanın çoğunlukla stres dolu bir zaman zarfı olduğu ileri sürülmektedir. Bu büyük değişiklikler yapıldıktan sonra bile son kullanıcıların kötü besleme, program hataları, veri kayıpları, uygulamanın çökmesi, yeterli kaynak ve destek eksikliği ilgili sorunların yaşanabileceği aktarılmıştır. Bütün bu durumların sonucunda da iş tatminsizliği ve karşı karşıya kalınan durum ile başa çıkamamanın mümkün olabileceği öngörülmüştür.
- Ek olarak birçok araştırmacı bu konu hakkında birden fazla araştırma yürütmüştür. Bu araştırmaların benzer olabilecek sonuçlarının yanı sıra, bazı farklılara da sahip olduğu görülmüştür. Bundan dolayı; bu konu kapsamında bu çalışmaları da araştırmanın bu kısmına dâhil etmek anlam bütünlüğünün kuvvetlenmesi açısından değerli olacaktır.

Tablo 9. Tekno-stresin Nedenleri Üzerine Yapılan Araştırmalar ve Sonuçları

<p>Raitoharju (2005)</p>	<p>Bu çalışmaya göre tekno-stres yaratan nedenler altı maddede toplanmıştır; Teknolojik uygulamaların neden olduğu değişim Çalışanların üzerindeki daha etkili performans baskısı Aşırı bilgi yüklemesi Çok sık frekansta yaşanan teknolojik değişimler Teknik beceriler yönünden artan talep Kullanıcılara karşı azalan sosyal destek</p>
<p>Tarafdar, Ragu-Nathan ve Pullins (2011)</p>	<p>Bu çalışmaya göre ise tekno-stres yaratan nedenler şu şekildedir; Çoklu görevler Kullanıcıların sürekli bağlantı halinde olması Sık frekansta yapılan sistem güncellemeleri ve bu duruma bağlı olarak artan belirsizlik durumu</p>

	Sürekli öğrenme güdüsü içinde olmak ve bu duruma bağlı olarak işe karşı artan güven sorunları Yaşanılan teknik problemler
Ofua ve Tiemo(2011)	Yapılan bu çalışmaya göre tekno-stres yaratan neden şu şekilde sıralanmıştır; Teknolojik anlamda yaşanan hızlı değişimler Gelişen teknoloji karşısında yetersiz kalan eğitimler Normal standartların üstünde artan bilgi ve iş yükü Donanım ve yazılımlardaki güven sorunu Sistem ve kullanıcı arasındaki ara yüzün zayıf olması Yavaş şekilde çalışan ağ sistemleri Teknoloji kullanımı ve beraberinde karmaşık çalışma ortamı İnternete karşı duyulan güven eksiklikleri Sistemlerin teknoloji dili Teknolojik değişimler sonucunda artan yönetici beklentileri Kullanılan eski teknoloji ürünleri Yazılım ve uygulamalarda oluşan problemler Teknolojinin gelişimine göre eskide kalmış bilgisayar becerileri ve beraberinde yetersiz destek

Kaynak: Çetin Damla, *Okul Yöneticilerinin Tekno-stres Algıları ile Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Edirne İli Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

2.4. TEKNO-STRESİN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Tekno-stres ile ilgili rahatsızlık yaşayan bireylerde devamlı bilgisayar sistemleri ile olan çalışmalarından dolayı, karşılaştıkları durumlara normal bireylerin gösterdiği tepkileri gösterememekte; bilgisayar sistemlerine benzeyecek şekilde otomatikleşmiş refleksler göstermektedir. Bilgisayar alanında uzman çalışanlara göre; devamlı bilgisayar ve bilgisayar sistemleri ile çalışan kullanıcıların, insan ve organizasyonlar ile olan ilişkilerinde de diğer insanlardan da bilgisayara benzeyen çabuk ve dikkatli fakat duygusal olarak eksik bir şekilde tepki vermelerini bekledikleri savunulmaktadır. Bu tarz kullanıcıların özel yaşamlarında yaptıkları telefon konuşmalarında bekletildiklerinde ya da kullandıkları kendilerine ait olan bilgisayarlarda sistemin geç cevap vermesi

karşısında sinirlendikleri ve alarm durumuna geçtikleri gözlemlenmiştir. Tekno-stresin yarattığı durumun belirtileri arasında; bilgisayar sistemlerinde çalışırken hata yaparak verileri kaybetme endişesi, öfke ve kızgınlık, diğer bireylere karşı düşmanca tepkilerin verilmesi, sabır gösterme konusunda yaşanan problemler, yorgunluk hali ve asabi olmak gibi durumlar yer almaktadır (Savcı, 2003:6).

Salvano vd. (2013) tarafından yapılan bir çalışmada tekno-stresin belirtileri incelendiğinde; bilgi iletişim teknolojilerinden dolayı kaynaklanan yüksek endişe duyma durumu, şüpheli yaklaşımlar, normalden düşük özyeterlilik gibi algıların söz konusu olduğu görülmektedir. Diğer yandan bireylerin devamlı olarak teknoloji ile bir arada olmalarından dolayı hem psikolojik hem de duygusal yönden yorgun hissettikleri savunulmaktadır (Salanova vd., 2013:427-429).

Yapılan başka bir çalışmada ise; tekno-stresin belirtileri üç grupta incelenmiş ve bu gruplar fiziksel, duygusal ve psikolojik belirtiler olarak adlandırılmıştır. Tekno-stresin fiziksel olarak; kan basıncının yükselişe geçmesi, göğüs bölgesinde hissedilen ağrılar, boyun, baş ve sırt ağrıları gibi belirtilerin ortaya çıktığı savunulmaktadır. Bir diğer grup olan tekno-stresin duygusal belirtilerinde ise; öfke, endişe, davranışsal olarak bilgisayar sistemleri ile normalden fazla vakit geçirme, çalışma ortamında diğer çalışma arkadaşları ile bir arada olmama isteği, çalışma yaşamının dışında da bilgisayar dilini kullanma isteği ve kötü alışkanlıkların edinimi(alkol, sigara)olduğu belirtilmiştir. Son olarak ise de çalışmada tekno-stresin psikolojik belirtileri arasında bilgisayar sistemlerinde depolanan verilerin sınıflandırılması ve muhafaza edilmesi ile beraberinde gelen bilgi yükü, teknoloji konusunda aşırı bağımlılık geliştirilmesi, motivasyon eksikliği ve çalışma ortamında iş ile ilgili rollerin belirsizleşmesi olduğu görülmektedir (Yener, 2018:88).

Son olarak; Saganuwan, Ismail ve Ahmad (2014)tarafından yapılan bir çalışmada tekno-stresin sonuçları arasında kalp ve dolaşım sisteminin durması(kardiyak arrest), yüksek tansiyon ve migren baş ağrısı gibi sorunlara yol açabileceği savunulmuştur. Çalışmada tekno-stres sonucunda oluşan belirtilere bakıldığında ise; konsantrasyon yetersizliği, kalıcı olarak olumsuz düşünme, anlık

olarak yaşanan karışıklık durumu, karar verme konusunda yetersiz kalma, kötü kararlar verme, bozuk olarak nitelendirebilen fikirler, zihinsel olarak yaşanan yorgunluk, sinirlilik hali, sabır gösterememe ve anksiyete olduğu görülmektedir (Saganuwan, Ismail ve Ahmad, 2014:271).

2.5. TEKNO-STRES İLE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ

Çalışmalarda tekno-stresin kavram olarak ne ifade ettiği, nasıl oluştuğu gibi konuların yanında, tekno-stres ile başa çıkmak için yöntemlerden de oluşmaktadır. Bu konu hakkındaki bir çalışmada Marta (2017), tekno-stresi önleme stratejilerinin uygulanması, antrenman ve semptomik yükün yönetimi için önlemlerden oluştuğu savunulmaktadır (Marta Chiappetta, 2017:4).Bu yöntemler;

- Zihinsel teknikler hakkındaki dijital yayımlar (sinirdili programlama, odaklanma idmanları)
- Bütünsel olarak uygulanan teknikler (yoga, akupunktur, meditasyon)
- Uygulanacak spor teknikleri(spor ve doğa yürüyüşleri)
- Canlandırıcı teknikler (doğal yemekler, bitkisel ilaçlar vs.)

Çalışma hayatında maruz kalınan tekno-stres ile ilgili başa çıkma yöntemleri ile ilgili olarak da şunlar belirtilmiştir;

- Çalışma ortamını yeniden düzenlemek
- Var olan iş yükünü uygun zaman aralıklarına bölmek
- Ek çalışma alanları belirlemek
- Tekno-stres risk değerlendirmesi uygulamak
- Elektromanyetik alanlarla ilgili eğitim

Bir başka çalışmada ise S.Young (2004)'e göre tekno-stres ile başa çıkmak demek; teknoloji tarafından tamamen kuşatılıp savunmasız kalmadan önce teknoloji ile sağlıklı bir denge kurmak anlamına geldiğini ifade edilmektedir. S.Young (2004) teknoloji ile sağlıklı bir denge kurabilmek için de stratejiler belirtmiş, bu stratejileri bireysel ve profesyonel olarak ayırmamış ikisini de içine

alan genel yöntemlerden bahsetmiştir (S.Young; 2004:54-55). Bahsedilen yöntemler ise şu şekildedir;

- Farkındalık ilk adımdır: Teknolojinin profesyonel ya da kişisel hayatınızda mistres oluşturduğunu bulun. İnterneti ve cep telefonunuzu nasıl kullandığınıza dair günlük tutun.
- Teknolojiye ara verin: Bilgisayardan, telefonlardan ya da ilginizi isteyen bütün diğer teknolojik aletlerden uzak durun.Kalkın, ofiste bir tur atın,gerinin, nefes egzersizleriya dameditasyon yapın.
- Çoklu görev ihtiyacını sınırlandırın: Her şeyin aynı anda yapılması gerekir diye bir kural yoktur. Daha fazlasını başardığınızı zannederken, çoklu görev yapmak aslında odaklanmanıza zarar verir. Tek seferde tek iş yapmaya kendinizi alıştıırın.
- Yavaşlayın: Kendinize işlerinizi tamamlamak için daha fazla zaman tanıyın. Eğer bir projenin tamamlanması iki gün sürecekse üç gün için plan yapın. Yavaşlamak rahatlamanıza ve tekno-stresin etkilerini azaltmanıza yardımcı olacaktır.
- Egzersiz yapın: Bütün gün bilgisayar başında oturmak demek yeterince egzersiz yapmadığınız anlamına gelmektedir. Masanızdan kalkın, öğle yemeğinde yürüyüşe çıkın ya da ofiste bir tur atın. Yapabiliyorsanız spor salonuna ya da pilates sınıflarına kayıt olun. İşe ara verip kısa egzersizler yapmak, aklınızı temizler ve odaklanmamızı artırır.
- Hobilerinizi canlandırın: Hayatınızda teknik olmayan şeylerden zevk almaya bakın. Eski hobilerinizi canlandırın ya da yenilerini bulun farklı konularla ilgilenmek size farklı bakış açıları kazanmanızda yardımcı olacaktır.

- İnternetsiz tatile çıkın: Tatil yapmaya karar verdiğinizde gerçek bir tatil olduğundan emin olun. Dizüstü bilgisayarınızı yanınızda getirmeyin ya da iş yerinizle iletişime geçmeyin. Yemeğe çıkın, arkadaşlarınız ve ailenizle sinemaya gidin ve cep telefonunuzu yanınızda getirmeyin. Teknoloji olmadan rahatlamayı öğrenmek, ilk başta korkutucu gelebilir ama uzun vadede değerini kanıtlayacaktır. Daha zekice çalışmayı öğreneceksiniz daha fazla değil.

2.6. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

Çalışmanın konusu gereği bu başlık altında “işten ayrılma niyeti” üzerine literatür taraması yapılarak kavramın açıklanması, bu kavramın ortaya çıkmasına neden olan faktörler ve kurumlar üzerindeki etkileri incelenecektir.

İçinde bulunduğumuz zaman diliminde kurumlar artık başarılarını devam ettirebilmek adına; çalışanlarını bir huzur ortamı içerisinde elde tutmayı hedeflemektedir. Çalışanlarını tutmayı başaramayan örgütler, iş görenlerinin işten ayrılma sonucuyla başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Bu kapsamda işten ayrılma niyeti tanım olarak; iş görenlerin var olan işlerinden veya örgütten belirli olan zamanda ayrılmasına kadar geçen sürede iş görenin işten ayrılmaya dair plan ve düşüncelere sahip olması şeklinde tanımlamıştır (Fong ve Mahfar, 2013:35). Birçok farklı araştırmacının “işten ayrılma niyeti” üzerine yaptıkları araştırmalardan ortaya çıkan tanımlar kronolojik sıraya göre şu şekildedir;

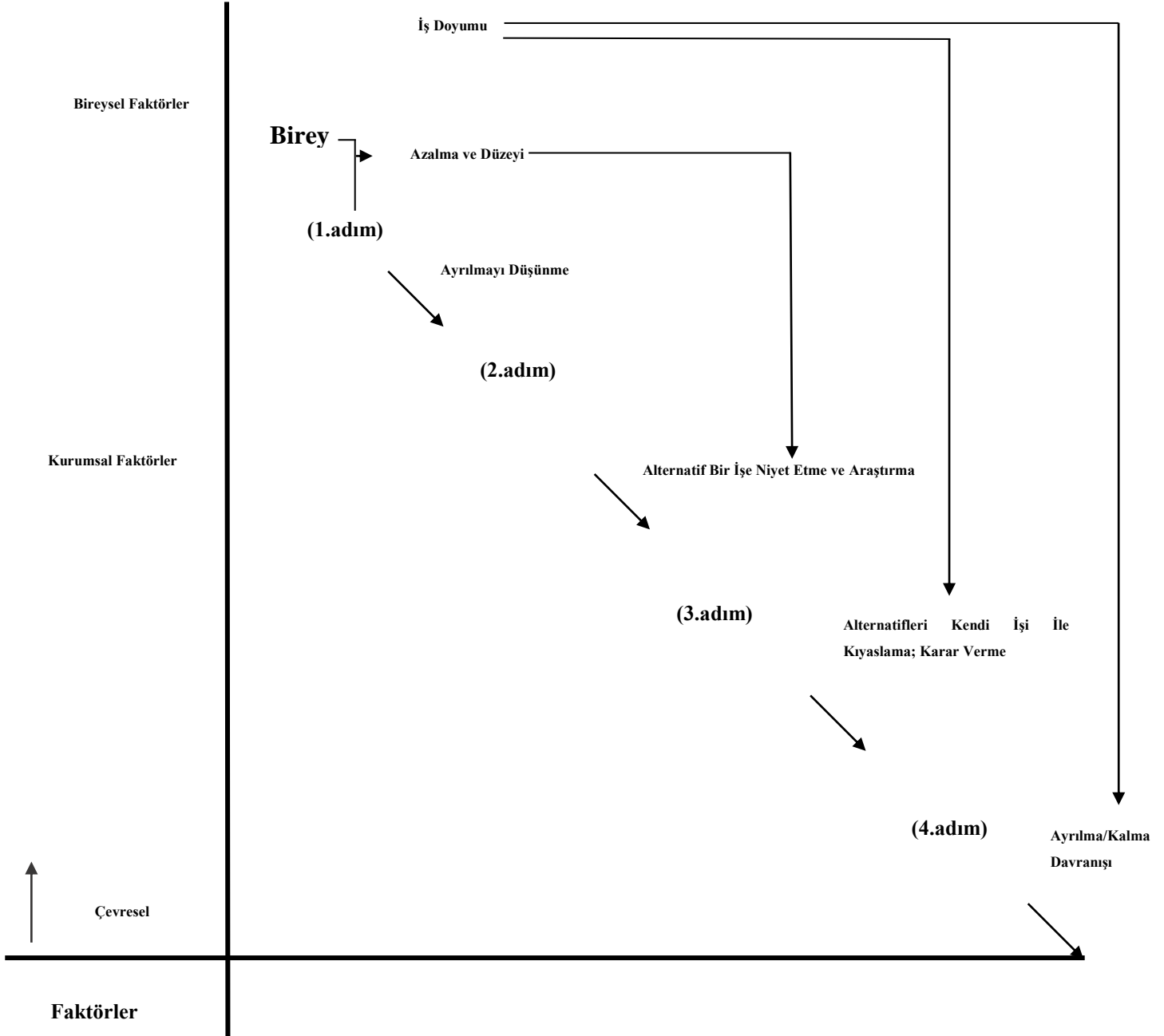
Tablo 10. Araştırmalara göre “İşten Ayrılma Niyeti” Kavramı Üzerine Yapılan Tanımlar

Price (1977)	Price (1977)'e göre işten ayrılma niyeti; çalışanın kendi rızası ile işten ayrılması sürecinin en önemli aşaması olarak tanımlamıştır (Price, 1977:3).
Mobley (1982)	Mobley (1982)'e göre işten ayrılma niyeti fiili olarak işten ayrılma ile farklı kavramlardır. İşten ayrılma niyeti çalışanların işten ayrılmak ya da ayrılmamak için kendilerini değerlendirmelerini ifade etmektedir.

Rusbelt vd.(1988)	İşten ayrılma niyeti; iş görenlerin örgütün veya kurumun istihdam koşullarından memnun olmadıkları durumda yıkıcı ve aktif olan bir fiildir (Rusbelt vd., 1988: 599).
Hom ve diğerleri (1992)	Yapılan araştırmalara göre işten ayrılma niyetinin istifa etme davranışıyla ilişkilendirilmiştir (Hom ve diğerleri, 1992; 897).
Tett and Meyer (1993)	İşten ayrılma niyeti temel olarak; işten ayrılma eyleminin en önemli öncüsüdür (Tett and Meyer,1993:259).
Gaertner (1999)	İşten ayrılma niyeti bir bireyin yani çalışanın kendi öz iradesi ile sosyal olan bir sistemde çıkma eğilimi göstermesidir (Gaertner, 1999: 479).
Bartlett (1999)	Bartlett (1999) işten ayrılma niyetini “örgütten ayrılma konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti” olarak tanımlamıştır (Bartlett,1999;70).
Mattilla (2006)	İşten ayrılma niyeti; kurum içindeki çatışmalar, iş ile ilgili memnuniyetsizlikler ve kurumsal olarak kabul görme ile ilgilidir (Matilla, 2006: 41).
Çarıkcı ve Çelikkol (2009)	İşten ayrılma niyeti, kurumdan ayrılma isteği konusunda bilinçli veya bu durum üzerinde niyet göstermesidir (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009: 160).
Polat ve Meydan (2010)	İşten ayrılma niyeti; çalışanların örgütteki mevcut durumlarını değerlendirerek beklentilerinin yerine getirilme olasılığının düşük olduğu anda işten ayrılmaları olarak tanımlanmıştır(Polat ve Meydan, 2010: 153).
Menişa (2006)	Menişa (2006) işten ayrılma niyetini; bireylerin çalıştıkları kurumdan fiili olarak ayrılmaları olarak tanımlamıştır (Menişa, 2006: 51).

Stephen (1984)'e göre; işten ayrılma niyeti bireyin işe başlaması ve işten istifa etmesi arasında geçen bir döngü olarak tanımlanmaktadır. Çevresinde var olan birçok alternatifi gözden geçirip verdiği karar sonucunda işe başlayan çalışan, aynı zamanda örgütsel sosyalleşme sürecini de başlatmış olmaktadır. Dolayısıyla başlayan bu süreçte taraflar (örgüt-çalışan) birbirini etkilemekte, bu durumda belirli bir başarı, iş motivasyonuna, örgüt bağlılığına ve iş tatminine neden olmaktadır. Fakat bunlardan bir tanesinin ya da birkaç faktörün düşük olması durumunda iş görenin işten ayırma niyetine girebileceğini vurgulanmaktadır (Stephen, 1984:309).

İşten ayrılma niyetinin; yapılan araştırmalara göre (Tablo 10) tanımlarına bakıldığında, bu kavramın genel olarak işten ayrılma niyeti fiili olarak işten ayrılmanın en önemli öncüsü olduğu yönündedir. Bu kapsamda Jordan (1990) yaptığı bir çalışmada işten ayrılma sürecini bir grafik ile görselleştirerek, bu sürecin aşamalarını belirtmiştir.



Şekil 5. İşten Ayrılma Niyeti Süreci

Kaynak: Jordan L James, "Performance Appraisal Satisfaction and Supervisors Traits". *Psychological Reports*; 1990:1337-1338.

Diğer yandan bir bireyin işten ayrılma niyetini istifa ederek sonuçlandırması şeklindeki davranışa dönüşmesinin bir akışı takip edeceği ve bu akışın birçok faktörden etkilenebileceği öne sürülmektedir (Hom vd.; 1992:905). Bu noktadan hareketle, Jordan (1990) tarafından yapılan araştırma sonucunda sunulan grafiğe de (şekil 4) bakıldığında işten ayrılma niyetine etki eden faktörler üç başlık altında toplandığı görülmektedir. Bu başlıklar; bireysel faktörler, kurumsal faktörler ve çevresel faktörler şeklinde ifade edilmektedir.

Cotton ve Tuttle (1986) tarafından yapılan araştırmada da aynı şekilde işten ayrılma niyetine etki eden faktörler üç başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar; kişisel faktörler, iş ile alakalı faktörler ve çevresel faktörlerdir (Örücü, Özafşarlıoğlu, 2013:339). Literatüre bakıldığında işten ayrılmaya etki eden faktörlerin genel olarak üç başlık altında toplanmıştır. Bu faktörleri başlıklar halinde inceleyecek olursak;

Tablo 11. İşten Ayrılmaya Etki Eden Faktörlerin Araştırılmasına Yönelik Yapılan Araştırmalar ve Sonuçları

KAYNAK	BİREYSEL FAKTÖRELER
Zimmerman, (2008)	Düşük seviyede yumuşak başlılık İyi düzeyde deneyime açık olmak Duygusal açıdan iktidarsızlık
Ökten, (2008)	Demografik özellikler(yaş, cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi) Başka bir işe duyulan ilgi, sağlık durumu, eğitime olan ihtiyaç
KAYNAK	KURUMSAL (İŞ İLE İLGİLİ) FAKTÖRLER
Cotton ve Tuttle(1986)	Yönetim tarzı Ücret Ödüllendirme
Alıca, 2008; Eren, 2007; Polat ve Meydan, 2010; Poyraz ve Kama, 2008; Gül, Oktay ve Gökçe, 2008; Çarıkcı ve Çelikkol, 2009; Kaya, 2010	Örgütsel bağlılık İş güvencesi İşten duyulan tatmin Örgütün kültürü ve iklimi Çalışma ortamındaki arkadaşlık ilişkileri Kurumdaki adalet algısı Çalışma koşulları Ücret politikaları

	Üstler ile ilişkiler
KAYNAK	ÇEVRESEL FAKTÖRLER
Yıldız (2008)	Mevsimlerde yaşanan dalgalanmalar Siparişlerin az oluşu Ekonomik yaşanan daralma ve genişlemeler Malzeme eksikliği
Cotton ve Tuttle(1986)	İşsizlik oranı Alternatif iş fırsatları

Kaynak: Aslan Z. ve Etyemez S, (2015) “İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay’daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İAD Araştırmaları Dergisi*; Örucü E. ve Özafşarlıoğlu S. (2013), “Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Araştırma”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 335-358; Neslihan S. ve Zennübe I. (2016), Mehmet Yavuz Çetinkaya, “İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*.

Son olarak iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada (Yenihan vd., 2014:41) ise işten ayrılma niyetine etki eden faktörler şu şekilde sıralanmıştır;

- İş ve aile arasında yaşanan çatışmalar
- İşe duyulan tatmin düzeyi
- Örgütsel bağlılık
- Örgütün adalet algısı
- Tükenmişlik
- Örgütsel vatandaşlık
- Örgütsel özdeşleşme
- Aşırı iş yükü
- Lider ve üye etkileşimi
- Yeni iş fırsatları

- Çalışma grupları içerisindeki bireylerinden gelen sosyal destek

2.7. TEKNO-STRES VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tekno-stresin işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ilişkin bağlamı incelemek adına literatür taraması yapılırken, tekno-stresin iş performansı üzerine etkisine yönelik yapılan araştırmalarda; tükenmişlik sendromunun aracılık rolü üstlendiği savunulmuş ayrıca tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirten çalışmalara rastlanılmıştır (Yener, 2018:85; Yıldırım vd., 2014:34). Bu başlık altında öncelikle tükenmişlik kavramı, tekno-stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye kısaca değinilecek devamında tekno-stresin işten ayrılma niyeti üzerine etkisine dair daha önce yapılan araştırmalar ve sonuçlar sunulacaktır.

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1970’li yıllarda “burnout olgusu” kavramıyla ortaya çıkmaya başlamıştır (Budak ve Sürgevil, 2005:95). 1986 yılında psikolog Freudenberger tarafından ilk olarak bu kavram, “yıpranma ve enerjinin tükenmesi” şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1986:9).

Tükenmişlik kavramına ilişkin bir başka tanım ise; Maslach ve Jackson (1981)’a aittir. Yapılan tanıma göre tükenmişlik kavramı; kişinin yaptığı işe, diğer yandan yaşadığı hayata ve çevresinde bulunan diğer insanlara karşı olumsuz davranışlarını içine alan; fiziksel ve zihinsel olarak iki boyuta sahip bir sendrom olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Jackson,1981:2).

Tükenmişlik kavramı üzerine çok fazla tanımlama mevcuttur. Literatür araştırması yapılırken, tükenmişlik sendromunun tanımları ile tekno-stres kavramının alt boyutları arasında ilişki olduğu görülmüştür. Bireyler günümüzde, gelişen teknolojiye uyum sağlamak ve teknolojinin getirdiği yeniliklere uyum sağlayabilmek adına, kendilerine yeni yetkinlikler kazandırmak zorundadır. Teknolojik gelişmelerin etki alanını giderek arttırması, bireylerin teknoloji

anlamında kendilerini sürekli güncellemelerini bir zorunluluk haline getirmiştir (Çetin, 2017:23; Khan, Rehman ve Rehman, 2013:9-13). Bu durum; bireylerin bir süreklilik halinde kendilerine yeni yetkinlikler kazandırmak için çalışmalarını ve emek harcamalarını gerektirmektedir.

Pines ve Aronson (1988)'un yaptığı çalışmada tükenmişlik için yapmış oldukları tanım, tekno-stresin tükenmişliğe neden olabileceğini desteklemektedir. Pines ve Aronson (1988:9)'a göre tükenmişlik; “duygusal açıdan emek göstermesi ve destek sağlanması gereken şartlar altında uzun süre kalan bireylerin fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır. Tekno-stresin alt boyutlarından olan tekno-karmaşıklık için yapılan tanım ise; teknolojinin kesintisiz gelişimi sonucunda yeni uygulamaları öğrenmek için bireylerin olduğundan fazla çaba ve emek sarf etmesi ile kişilerde ortaya çıkan stres olarak tanımlanmaktadır (Taraftar vd., 2007:306).

Taraftar (2007) tarafından tekno-stresin boyutlarının anlatıldığı çalışmada tekno-stresin beş boyuttan bahsedilmiş ve beş boyuttan biri olan tekno-aşırı yük kavramından bahsedilmiştir. Tekno-aşırı yük kavramı; teknolojinin hızlı gelişiminden dolayı bireylerin eş zamanlı olarak işleyebilecekleri bilgiden fazlasına maruz kalmayı ifade etmektedir. Bu durumda strese neden olduğu ifade edilmektedir (Taraftar vd., 2007:306). Kalimo vd., (2003) tarafından yapılan tükenmişlik kavramı tanımı ise; bireylerin kişisel kapasiteleri ve iş talepleri arasındaki uzun süren bir dengesizlik ortamında ortaya çıkan iş koşullarından süregelen yüksek seviyede stresin bir sonucu” şeklindedir (Kalimo vd.,2003:109).

Tükenmişlik ile tekno-stres arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla; Yener (2018) tarafından; Sinop il ve ilçelerinde, bilgisayar sitemlerini sürekli olarak kullanan 224 özel sektör çalışanı üzerinde “tekno-stresin iş performansı üzerindeki etkisi; tükenmişliğin aracı rolü” adlı bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Tekno-stresi; iş hayatında teknoloji kaynaklı olumsuz nedenler ile ortaya çıkan ve bireyin bu olumsuz durumlara vermiş olduğu tepki olarak tanımlayan Yener (2018),ayrıca çalışmasında tükenmişliği; iş hayatında yaşanan sorunların sürekli

hale gelmesiyle deneyimledikleri duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve iş performansındaki düşüş olarak tanımlamıştır. Kaynakların korunması kuramına göre çalışanların deneyimledikleri tekno-stresin tükenmişliğe neden olabileceğini ve bireyin performansında düşüşe neden olabileceğini savunmuştur. Bu savını yapmış olduğu araştırma ile desteklemeye çalışmış ve bu çalışmanın bulgularına göre detekno-stresin tükenmişlik sendromuna yol açtığını ileri sürmüştür (Yener, 2018:87).

Diğer taraftan ise tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gözlemek amacıyla; Yıldırım vd. (2014) tarafından “Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki; banka çalışanları üzerinde bir araştırma” adlı bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma Gaziantep ilinde bulunan banka çalışanlarının üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma bulgularına göre ise; tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu savunulmaktadır (Yıldırım vd., 2014:35).

Kervancı (2013) tarafından bankacılar üzerinde yapılan ankete dayalı deneysel bir çalışmada elde edilen bulgulara göre tükenmişlik sendromunun alt boyutlarından olan kişisel başarı/başarısızlık, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ilgili değerler arttıkça işten ayrılma niyetinde artış olduğu savunulmaktadır (Kervancı, 2013:118).

Tarafdar vd. (2007) tarafından “The Impact of technostress on role stress and productivity” adlı yapılan çalışma ve araştırmalarda tekno-stresin çalışan performansını anlamlı ve negatif yönde etkilediği ortaya konmuştur. Tekingündüz vd. (2015) tarafından hastane çalışmalarının üzerinde yapılan bir araştırmada ise; çalışanların iş performansının, işten ayrılma niyetinin oldukça önemli bir belirleyicisi olduğu görülmüştür (Tekingündüz, 2015:1).

Kalay (2009) yaptığı çalışmasında; bilgisayar sistemleri ve bilgisayar endüstrisinde çalışanların tekno-stres nedeniyle iş değiştirme oranının yüksek olduğunu, bilgisayar teknolojileri içeren iş sahalarında çalışanlarda ise; erken

emekliliğe neden olduğu, hap ve zararlı alışkanlıkların aratmasına neden olduğunu savunmaktadır.

Laudon ve Loudon (2002) “Management Information Systems: Managing The Digital Firm” adlı eserinde; tekno-stresin çalışanları ne kadar etkilediği bilinemeyeceği ve yapılan sağlık istatistiklerine göre; endüstrileşme seviyesi yüksek olan ülkelerde bilgisayar sistemleri ile çalışılan meslek grupları stresli meslekler grubunda olduğu savunulmuştur (Laudon ve Loudon, 2002:490-491).

Literatürde direk tekno-stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki etkiyi ölçen araştırmalar mevcut olmamakla birlikte, bunun yanı sıra tekno-stres ve iş performansı arasındaki ilişkiyi gözeten çalışmalar bulunmaktadır. Tükenmişlik ve tekno-stres arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların yanında tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran da çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalar yukarıda detaylı olarak sunulmuştur. Bu çalışmalar kapsamında incelendiğinde tekno-stresin; çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

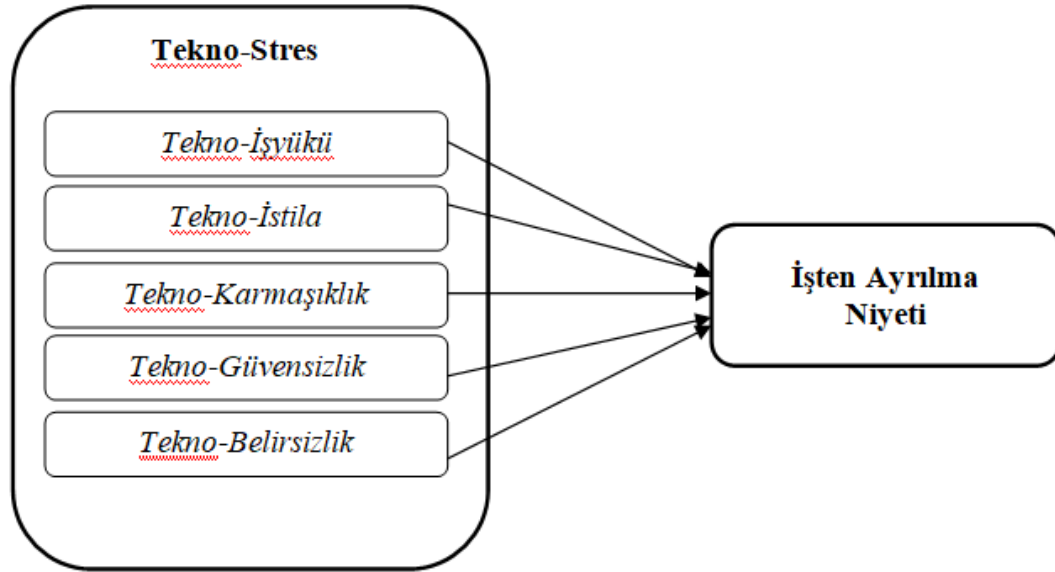
TEKNO-STRESİN ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın ana hedefi; teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği tekno-stres algısının, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ölçümlemek ve söz konusu etkiyi, tekno-stresin alt boyutları bağlamında test etmektir. Araştırmada, işten ayrılma niyeti üzerindeki tekno-stres faktörlerinin hangisinin daha fazla etkili olduğunu ortaya koymayı çalışmaktadır. Diğer taraftan, tekno-strese neden olan faktörlerde ayrı olarak sorulan açık uçlu sorulara verilen yanıtlar çerçevesinde anlamlı olarak ifade edilmeye çalışılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Bu araştırma, tekno-stresin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ölçümlemek amacıyla kurgulanmıştır. Söz konusu etki tekno-stres değişkeninin alt boyutları [tekno-işyükü, tekno-istila, tekno-karmaşıklık, tekno-güvensizlik ve tekno-belirsizlik] bağlamında test edilmektedir. Çalışmada üç temel soruya yanıt aranmaktadır. i) Tekno-stres unsurları, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili midir? ii) Çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde hangi tekno-stres alt boyutu daha fazla etkiye sahiptir? iii) Teknoloji temelli stresin olası kaynakları nelerdir? Araştırma soruları çerçevesinde test edilen model (Şekil 4) ve oluşturulan hipotezler aşağıda verilmektedir.



Şekil 4. Araştırma Modeli

H1: Tekno-işyükü, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2: Tekno-istila, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H3: Tekno-karmaşıklık, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H4: Tekno-güvensizlik, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H5: Tekno-belirsizlik, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.3. METOD, ÖRNEKLEM VE ÖLÇEKLER

Veriler, anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Veri güvenliğini sağlamak üzere, anketlerin tüm katılımcılarla yüz yüze olacak biçimde doldurulması sağlanmıştır. Anket, üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların demografik profiline (cinsiyet, yaş, eğitim, kıdem, pozisyon) dönük ifadeler yer verilmiştir. İkinci bölümde, tekno-stres düzeyini ölçümlemeyi amaçlayan 23 ifade yer almaktadır. Bu bölümde ayrıca, çalışanların işten ayrılma niyetini ortaya koymak için 4 ifadeden oluşan bir soru setine yer verilmiştir. Anketin üçüncü ve son bölümünde ise teknoloji bazlı stresin olası nedenlerini

tespit etmeye dönük bir açık uçlu soru kullanılmıştır. Anket, teknoloji bazlı stres unsurlarına odaklandığı için “teknoloji” teriminden ne kastedildiği anketin en başında ayrıca tanımlanmıştır.

Bunun en önemli nedeni, teknoloji kavramının çok geniş bir anlam içermesi ve çalışanların pozisyonlarına bağlı kullandıkları teknolojik unsurların çeşitlilik göstermesidir. Bu bağlamda teknoloji, “Office Programları (Word, Excel, Power Point, Outlook), Sosyal Medya Programları (Skype, WhatsApp, LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram), Kurum İçi Otomasyon Programları, Elektronik Belge Onay Sistemleri, Teknik/Tasarım Yazılımları, SAP gibi Yönetim Bilişim Sistemleri, İstatistik Programları vb.” biçiminde sınırlandırılmıştır. Söz konusu sınırlandırmada, bilhassa idari pozisyonlarda çalışan personelin günlük iş tempolarında kullanabilecekleri olası teknoloji öğeleri dikkate alınmıştır.

Diğer taraftan, teknoloji bazlı stresin nedenlerini belirlemeye dönük açık uçlu soruda, katılımcılar açısından kolaylık oluşturması amacıyla çeşitli hatırlatıcı notlara yer verilmiştir. Başka bir anlatımla, birkaç teknoloji bazlı stres kaynağı örnek olarak ankette belirtilmiştir. [Örnek; teknolojik aletlerin pil ömrünün kısıtlı olması ve her ortamda şarj olanağının olmaması, kopya yazılımlar kullanmak zorunda kalmak, güncellenmemiş programlar kullanmak zorunda kalmak, düşük ya da yetersiz donanımda bilgisayar ya da bilgisayar bileşenleri kullanmak, internet erişiminde kesintiler yaşamak.]

Araştırmanın ana kütlelerini, işletmelerde “beyaz yaka” olarak çalışan ve sistematik bir şekilde günlük iş temposunda teknolojik yazılım ve/veya donanım kullanan çalışanlar oluşturmaktadır. Ana kütlede veriler, kartopu örnekleme tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Bu çerçevede, 12 ayrı işletmeden toplam 370 çalışan üzerinde anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, 5’li Likert tipi skala [Kesinlikle Katılmıyorum (1) - Kesinlikle Katılıyorum (5)] kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçekler ve istatistiksel nitelikleri aşağıda verilmektedir.

3.3.1. Tekno-Stres Ölçeği

Tekno-stres orijinal ölçeği, Tarafdar vd. tarafından 2007 yılında geliştirilmiştir. Orijinal ölçekte, tekno-stres beş alt boyutta irdelenmektedir. Sözkonusu çalışmada, tekno-işyükü boyutu için 5, tekno-istila için 4, tekno-karmaşıklık için 5, tekno-güvensizlik için 5 ve tekno-belirsizlik için 4 olmak üzere toplam 23 ifade kullanılmaktadır. Orijinal çalışmada, Cronbachalpha katsayıları; tekno-işyükü boyutu için 0,89, tekno-ihlal için 0,81, tekno-karmaşıklık için 0,84, tekno-güvensizlik için 0,84 ve tekno-belirsizlik için 0,82 düzeyindedir. Tarafdar vd. tarafından geliştirilen ölçek, Türkçe yazında çeşitli araştırmalarda (Türen vd., 2015; Ilgaz vd., 2016; Çetin ve Bülbül, 2017; Çetin, 2017) kullanılmıştır.

Bu çalışmada, tekno-stres düzeyinin ölçümü için kullanılan tüm ifadeler (23 ifade) tarafımızdan orijinal ölçekten Türkçe'ye çevrilerek kullanılmıştır. Türkçe uyarlama için yapılan çalışmada, tekno-işyükü boyutundan 1 ifade, düşük güvenilirlik katsayısı nedeniyle kapsam dışında tutulmuştur. Dolayısıyla, tekno-stres değişkeni güvenilirlik analizi için toplam 22 ifade güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Ölçeğin tümü için cronbachalpha katsayısı 0,73 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar bazında bakıldığında bu çalışmada güvenilirlik katsayılarının; tekno-işyükü için 0,76, tekno-istila için 0,70, tekno-karmaşıklık için 0,71, tekno-güvensizlik için 0,70 ve tekno-belirsizlik için 0,87 seviyesinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca, geçerlilik test sonuçları, uyum iyiliği değerlerinin beklenen spesifikasyonlar arasında olduğunu doğrulamaktadır (Tablo 16).

3.3.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Çalışanların işten ayrılma niyetini ölçümlemek üzere 4 ifade kullanılmıştır. 4 ifadeden 3'ü, Büte (2011) tarafından yürütülen bir çalışmadan (cronbachalpha 0,81), 1 ifade ise Certel (2018) tarafından hazırlanan bir diğer çalışmadan (cronbachalpha 0,76) alınmıştır. Bu araştırmada, 4 ifade için güvenilirlik analizi yürütülmüş ve cronbachalpha katsayısı 0,93 olarak tespit edilmiştir. Ölçeklerde yer alan ifadeler Tablo 13'de detayları ile gösterilmektedir.

Tablo 12. Modelde Yer Alan Değişkenlere Ait Ölçekler, İfadeler ve Kaynaklar

Değişkenler	İfadeler	Kaynak
Tekno-Stres	<p>Tekno-İş Yüğü</p> <p>1.Teknoloji, daha hızlı çalışmam konusunda baskı oluşturuyor.</p> <p>2.Teknoloji, yapabileceğimden fazlası için baskı oluşturuyor.</p> <p>3.Teknoloji, daha sıkı iş programları ile daha kısa sürede çalışmam için baskı oluşturuyor.</p> <p>4.Teknolojideki artan karmaşıklık nedeniyle daha fazla iş yükü ile karşı karşıya kalıyorum.</p> <p>5.Yeni teknolojilere uyum sağlamak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.</p> <p>Tekno-İstila</p> <p>6.Teknoloji, ailemle (ya da sosyal çevremle) daha az zaman geçirmeme neden oluyor.</p> <p>7.Teknoloji imkân sağladığı için iş dışındayken, işimle ilgili faaliyetleri de yürütmek zorunda kalıyorum.</p> <p>8.Yeni teknolojileri takip ederken izinli olduğum zamanlardan ya da hafta sonu tatillerimden ödün vermek zorunda kalabiliyorum.</p> <p>9.Teknolojinin, kişisel yaşantımı ihlal ettiğini hissediyorum.</p> <p>Tekno-Karmaşıklık</p> <p>10.İşimi daha iyi yapabilmem için mevcut teknoloji ile ilgili bilgi düzeyimi yeterli görmüyorum.</p> <p>11.Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak için uzun bir süreye ihtiyacım oluyor.</p> <p>12.Teknolojik becerilerimi geliştirmek için yeterince zaman bulamıyorum.</p> <p>13.Kurumumda yeni personel alımlarında teknolojiye daha fazla hâkim kişilerin tercih edildiğini görüyorum.</p> <p>14.Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak bana hep karmaşık gelmiştir.</p> <p>Tekno-Güvensizlik</p> <p>15.Yeni teknolojik beceriler edinmediğim sürece iş güvencemin tehlike altında olduğunu hissediyorum.</p> <p>16.İşimi kaybetmemek için teknolojik becerilerimi geliştirmek zorundayım.</p> <p>17.Teknolojiyi daha iyi kullanan iş arkadaşlarımla benim için tehdit unsuru (pozisyonumu kaybetme, terfi ve transferlerde tercih edilmeme vb.) olduğunu düşünüyorum.</p> <p>18.Şirket içinde rekabetçi pozisyonumu kaybetmemek için çalışma arkadaşlarımla bildiğim teknolojiler ile ilgili bilgi paylaşımı yapmıyorum.</p> <p>19.İş arkadaşlarımla arasında, rekabetçi pozisyonlarımı kaybetme korkusuyla, teknolojik konularda daha az bilgi paylaşımı yapıldığını düşünüyorum.</p> <p>Tekno-Belirsizlik</p> <p>20.Çalıştığım kurumda kullandığımız teknolojilerde sık sık yeni gelişmeler olur.</p> <p>21.Çalıştığım kurumun bilgisayar yazılımları konusunda sık sık değişiklikler olur.</p> <p>22.Çalıştığım kurumun bilgisayar donanımları konusunda sık sık değişiklikler olur.</p> <p>23.Çalıştığım kurumun bilişim altyapısında sık sık güncellemeler yapılır.</p>	Tarafdar vd. (2007)
İşten Ayrılma Niyeti	<p>1.Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.</p> <p>2.Büyük bir olasılıkla yeni bir iş arayacağım.</p> <p>3.İyi bir fırsat bulursam bu işi bırakacağım.</p> <p>4.Şimdiki işimden ayrılmaya niyetliyim.</p>	Büte (2011) Certel (2018)

3. 4. BULGULAR

3.4.1. Katılımcıların Demografik Profili

Ankette cevaplayıcıların demografik özelliklerinin tespitine yönelik 5 ifadeye (cinsiyet, yaş, eğitim, kıdem, pozisyon) yer verilmiştir. Örneklemin demografik profili Tablo 14’de görülmektedir. Demografik profil incelendiğinde, bu araştırmanın içeriği ile de uyumlu olacak biçimde genç, eğitilmiş ve kariyerlerinin henüz başlangıcında olan katılımcıların daha fazla ön plana çıktığı görülmektedir. Bu bulgu, teknoloji alanını sorgulayan bir araştırma için elverişli bir örneklemin varlığına işaret etmektedir. Tam tersi bir bakış açısıyla, nispeten orta yaş üstü, eğitim seviyesi görece düşük (lise) ve kıdem düzeyi yüksek kesimin, örneklem içerisinde azınlıkta kaldığı görülmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%	
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	169	45,7	
	<i>Erkek</i>	194	52,4	
	<i>Cevapsız</i>	7	1,9	
Yaş	<i>20 yaşına kadar</i>	-	-	
	<i>21-30</i>	147	39,7	
	<i>31-40</i>	171	46,2	
	<i>41-50</i>	43	11,6	
	<i>51 ve üstü</i>	7	1,9	
	<i>Cevapsız</i>	2	0,5	
Eğitim	<i>Lise</i>	48	13	
	<i>Ön Lisans</i>	56	15,1	
	<i>Lisans</i>	216	58,4	
	<i>Yüksek Lisans</i>	45	12,2	
	<i>Doktora</i>	1	3	
	<i>Cevapsız</i>	4	1,1	
Kıdem	<i>1 yıldan az</i>	27	7,3	
	<i>1-5 yıl</i>	165	44,6	
	<i>6-10 yıl</i>	82	22,2	
	<i>11-15 yıl</i>	39	10,5	
	<i>16 yıl ve üstü</i>	49	13,2	
	<i>Cevapsız</i>	8	2,2	
Pozisyon	<i>Yönetici</i>	80	21,6	
	<i>İdari Personel</i>	282	76,2	
	<i>Cevapsız</i>	8	2,2	

3.4.2. Betimleyici İstatistikler

İstatistik, geçmiş ve içinde bulunduğu durumu tanımlayarak bir veri kümesine ait özetlenmiş değerler ve grafikler şeklinde ortaya konduğunda betimleyici istatistik (decriptive statistics) adını alır. Daha kısa bir biçimde açıklanacak olursak betimleyici istatistik; bir veri kümesine ait bulunan datayı sayısal ve grafiksel yöntemleri kullanarak özetleyerek sunar (Gürsakal, 2015:20).

Araştırmada kullanılan tekno-stres ve işten ayrılma niyeti ile ilgili ölçeklerde yer alan ifadelerle ait minimum, maksimum değerler, standart sapma değerleri ve ortalama değerler Tablo 15’te verilmektedir.

Tablo 14. Betimleyici İstatistikler

<i>İfadeler</i>	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Ortalama</i>
<i>Tekno-İşyükü</i>	362	1	5	0,72	4,50
1.Teknoloji, daha hızlı çalışmam konusunda baskı oluşturuyor.	370	1	5	0,81	4,30
2.Teknoloji, yapabileceğimden fazlası için baskı oluşturuyor.	367	1	5	0,76	4,29
3.Teknoloji, daha sıkı iş programları ile daha kısa sürede çalışmam için baskı oluşturuyor.	369	1	5	1,10	2,89
4.Teknolojideki artan karmaşıklık nedeniyle daha fazla iş yükü ile karşı karşıya kalıyorum.	366	1	5	0,94	3,81
5.Yeni teknolojilere uyum sağlamak için çalışma alışkanlıklarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	362	1	5	0,72	4,50
<i>Tekno-İstila</i>					
6.Teknoloji, ailemle (ya da sosyal çevremle) daha az zaman geçirmeme neden oluyor.	368	1	5	1,16	3,29
7.Teknoloji imkân sağladığı için iş dışındayken, işimle ilgili faaliyetleri de yürütmek zorunda kalıyorum.	370	1	5	1,08	3,67
8.Yeni teknolojileri takip ederken izinli olduğum zamanlardan ya da hafta sonu tatillerimden ödün vermek zorunda kalabiliyorum.	370	1	5	1,19	3,12
9.Teknolojinin, kişisel yaşantımı ihlal ettiğini hissediyorum.	370	1	5	1,12	3,19
<i>Tekno-Karmaşıklık</i>					
10.İşimi daha iyi yapabilmem için mevcut teknoloji ile ilgili bilgi düzeyimi yeterli görmüyorum.	369	1	5	1,04	2,75
11.Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak için uzun bir süreye ihtiyacım oluyor.	370	1	5	0,96	2,42
12.Teknolojik becerilerimi geliştirmek için yeterince zaman bulamıyorum.	370	1	5	1,04	2,87
13.Kurumumda yeni personel alımlarında teknolojiye daha fazla hâkim kişilerin tercih edildiğini görüyorum.	369	1	5	1,02	3,34

14.Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak bana hep karmaşık gelmiştir.	370	1	5	0,95	2,25
Tekno-Güvensizlik					
15.Yeni teknolojik beceriler edinmediğim sürece iş güvencemin tehlike altında olduğunu hissediyorum.	370	1	5	1,08	2,94
16.İşimi kaybetmemek için teknolojik becerilerimi geliştirmek zorundayım.	370	1	5	1,11	3,37
17.Teknolojiyi daha iyi kullanan iş arkadaşlarımın benim için tehdit unsuru (pozisyonumu kaybetme, terfi ve transferlerde tercih edilmeme vb.) olduğunu düşünüyorum.	369	1	5	0,98	2,48
18.Şirket içinde rekabetçi pozisyonumu kaybetmemek için çalışma arkadaşlarım ile bildiğim teknolojiler ile ilgili bilgi paylaşımı yapmıyorum.	369	1	5	0,90	1,80
19.İş arkadaşlarım arasında, rekabetçi pozisyonlarımı kaybetme korkusuyla, teknolojik konularda daha az bilgi paylaşımı yapıldığını düşünüyorum.	369	1	5	0,94	2,23
Tekno-Belirsizlik					
20.Çalıştığım kurumda kullandığımız teknolojilerde sık sık yeni gelişmeler olur.	368	1	5	1,07	3,21
21.Çalıştığım kurumun bilgisayar yazılımları konusunda sık sık değişiklikler olur.	368	1	5	1,09	2,88
22.Çalıştığım kurumun bilgisayar donanımları konusunda sık sık değişiklikler olur.	369	1	5	1,05	2,82
23.Çalıştığım kurumun bilişim altyapısında sık sık güncellemeler yapılır.	368	1	5	1,07	3,26
İşten Ayrılma Niyeti					
1.Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.	367	1	5	0,94	2,01
2.Büyük bir olasılıkla yeni bir iş arayacağım.	367	1	5	0,92	1,97
3.İyi bir fırsat bulursam bu işi bırakacağım.	368	1	5	1,06	2,26
4.Şimdiki işimden ayrılmaya niyetliyim.	367	1	5	0,94	1,97

3.4.3. Korelasyon Analizi

Araştırmada, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Tablo 16). Bu bağlamda, tekno-istila (0,233), tekno-karmaşıklık (0,256) ve tekno-güvensizlik (0,188) değişkenleri ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri

	N	Ortalama Değer	Standart Sapma	Cronbach Alpha	İAN	TİY	Tİ	TK	TG	TB
<i>İşten ayrılma niyeti (İAN)</i>	368	2,05	0,88	0,93	1					
<i>Tekno-işyükü (TİY)</i>	370	4,23	0,63	0,76	-,044	1				
<i>Tekno-istila (Tİ)</i>	370	3,32	0,83	0,70	,233* *	,035	1			
<i>Tekno-karmaşıklık (TK)</i>	370	2,73	0,68	0,71	,256* *	-,062	,225**	1		
<i>Tekno-güvensizlik (TG)</i>	370	2,57	0,68	0,70	,188* *	,063	,194**	,282**	1	
<i>Tekno-belirsizlik (TB)</i>	370	3,04	0,91	0,87	-,069	-,015	-,037	-,044	,216**	1

Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

3.4.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi, belirlenen bir ölçme modelinin tutarlılığının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi, geleneksel yöntemle yapılan faktör analizlerinden farklı olarak, daha önceden araştırmacı tarafından belirlenmiş bir faktöriyel yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu tür çalışmalarda, ölçek maddeleri tarafından yapılandırıldığı düşünülen birden fazla örtük (latent) değişkenin, bir başka örtük değişken tarafından açıklandığı varsayılır ve bu varsayımın veriye uygunluğu test edilir.

Model uygunluğunun değerlendirilmesinde kullanılan birbirinden farklı uyum iyiliği indeksleri ve bu indekslerin sahip olduğu istatistiksel fonksiyonlar bulunmaktadır. Analizde, uyum iyiliği indeksi (goodness of fit index-**GFI**), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (adjusted goodness of fit index-**AGFI**), standardize edilmiş kök ortalama kare artık (Standardized **RMR**) ve kök ortalama kare yaklaşım hatası (Rootmeansquareerror of approximation-**RMSEA**), Bentler karşılaştırmalı uyum indeksi (Bentler Comparative Fit Index-**CFI**) dikkate alınmaktadır. Söz konusu modelin ölçme gücünün tespitinde yukarıda ifade edilen indekslerin belirli uyum değerlerine sahip olması beklenmektedir. Bu değerler Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 16. Modelin Uyum Değerleri ve Standart Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
RMSEA	0.00<RMSEA<0.05	0.05<RMSEA<0.10
SRMR	0.00<SRMR<0.05	0.05<SRMR<0.10
GFI	0.95<GFI<1.00	0.90<GFI<0.95
AGFI	0.90<AGFI<1.00	0.85<AGFI<1.00
CFI	0.95<CFI<1.00	0.90<CFI<0.95

Elde edilen veriler kapsamında, araştırma modelinin *ölçme gücünü* veya diğer bir deyimle ölçme aracının geçerliliğini sınamak amacıyla AMOS istatistiksel paket programı aracılığı ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Tekno stres değişkeni çerçevesinde, tekno-işyükü boyutundan 1 ifade, tekno-istila boyutundan 1 ifade, tekno-karmaşıklık boyutundan 1 ifade ve

tekno-güvensizlik boyutundan 2 ifade olmak üzere toplam 5 ifade düşük faktör yükleri nedeniyle doğrulayıcı faktör analizi kapsamı dışında tutulmuştur. İşten ayrılma niyeti değişkeninden herhangi bir ifade analiz kapsamı dışına çıkarılmamıştır. Tekno-stres ve işten ayrılma niyeti değişkenleri için uyum iyiliği değerleri Tablo 18’de verilmektedir. Uyum iyiliği değerlerinin genel olarak kabul edilebilir limitler arasında olduğu ve dolayısıyla *ölçme aracının geçerliliğinin* bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 17. Araştırma Modeli Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2	<i>df</i>	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR
<i>İşten Ayrılma Niyeti</i>	4,485	2	2,246	0,99	0,97	0,99	0,06	0,01
<i>Tekno-İşyükü</i>	3,564	2	1,782	0,99	0,98	0,99	0,05	0,02
<i>Tekno-İstila</i>	3,429	1	3,429	0,99	0,96	0,99	0,08	0,02
<i>Tekno-Karmaşıklık</i>	14,030	5	2,806	0,99	0,96	0,98	0,07	0,04
<i>Tekno-Güvensizlik</i>	6,797	2	3,398	0,99	0,95	0,99	0,08	0,03
<i>Tekno-Belirsizlik</i>	4,602	1	4,602	0,99	0,94	0,99	0,09	0,01
<i>Tüm Model Uyumu</i>	356,501	173	2,061	0,92	0,89	0,95	0,05	0,05

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında yer alması halinde normallik varsayımının karşılandığı ifade edilmektedir (Kalaycı, 2005). Normallik testi sonuçlarına bakıldığında, araştırmada kullanılan değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin genel olarak -1 ile +1 arasında yer aldığı görülmüştür [İşten Ayrılma Niyeti (0,868/0,866); Tekno-İşyükü(-1,049/1,950); Tekno-İstila (-0,382/-0,038); Tekno-Karmaşıklık (0,495 / 0,024); Tekno-Güvensizlik (0,560 / 0,745); Tekno-Belirsizlik (-0,223 / -0,454)].

3.4.5. Yapısal Eşitlik Modellemesi Analizi

Analiz sonuçları değerlendirildiğinde, tekno-stres bağımlı değişkeninin, işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenini açıklama düzeyinin $R^2= 0,20$ olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arası ilişkilere ait parametre tahminleri Tablo 17’te verilmektedir.

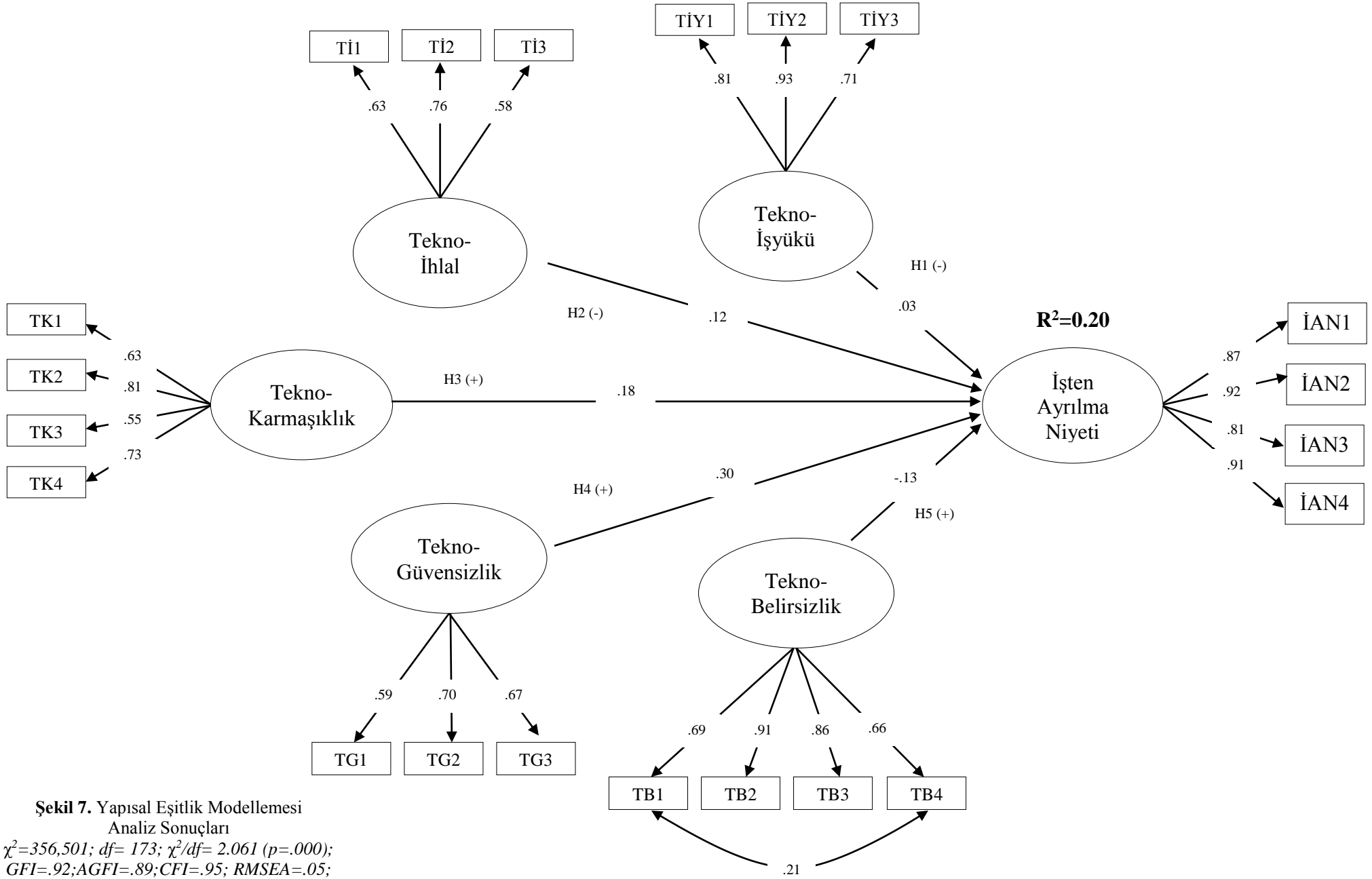
Tablo 17. Modele Ait Parametre Tahminleri

	Tahmin	S.E	C.R	p değeri
İşten Ayrılma Niyeti ← - - Tekno-İşyükü	0,041	0,077	0,529	0,597
İşten Ayrılma Niyeti ← - - Tekno-İstila	0,147	0,081	1,808	0,071
İşten Ayrılma Niyeti ← - - Tekno-Karmaşıklık	0,229	0,083	2,765	0,006
İşten Ayrılma Niyeti ← - - Tekno-Güvensizlik	0,422	0,112	3,769	0,000
İşten Ayrılma Niyeti ← - - Tekno-Belirsizlik	-0,147	0,069	-2,146	0,032

Modele ait parametre tahminleri incelendiğinde, tekno-stres değişkeninin sadece üç alt boyutunda, işten ayrılma niyeti ile ilgili anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, bir tekno-stres boyutu olarak tekno-karmaşıklık, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (parametre tahmini=0,229 $p<0,05$). Bu çerçevede, “*H1:Tekno-karmaşıklık, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.*” hipotezi kabul edilmiştir. Benzer bir biçimde, veriler, tekno-güvensizliğin de işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (parametre tahmini=0,422 $p<0,05$). Dolayısıyla, “*H4:Tekno-güvensizlik, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Bulgular, tekno karmaşıklık ve tekno-güvensizlik düzeyindeki olası artışların, çalışanların işten ayrılma niyetini arttıracığına işaret etmektedir. Diğer taraftan, analiz sonuçları, tekno-belirsizliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu göstermektedir(parametre tahmini= -0,147 $p<0,05$). Başka bir anlatımla, teknoloji kaynaklı belirsizliği gidermeye dönük faaliyetler arttıkça, işten ayrılma niyetinin azalacağı tespit edilmiştir. Bu çerçevede, “*H5:Tekno-belirsizlik, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.*” hipotezi kabul edilmiştir. Yukarıda ifade edilen bulgulara karşın, tekno-işyükü(parametre tahmini=0,041 $p>0,05$) ile tekno-istila (parametre tahmini=0,147 $p>0,05$) boyutlarının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. Bu nedenle, “*H3:Tekno-işyükü, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.*” ve “*H2:Tekno-istila, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahiptir.*” hipotezleri red edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülen tekno-stres alt boyutlarının, bağımlı değişken üzerindeki göreceli önem düzeylerine bakıldığında, tekno-güvensizlik boyutunun (3,769), işten ayrılma niyeti üzerinde en fazla etkiye sahip bağımsız değişken olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla, tekno-karmaşıklık (2,765) ve tekno-belirsizlik (-2,146) izlemektedir. Dolayısıyla, teknolojik tabanlı güven problemlerinin (bilgiyi paylaşmama, teknolojik yetersizlikler nedeniyle işten çıkarılma, teknoloji temelli becerileri geliştirememeye, daha etkin teknoloji kullanan çalışanları tehdit olarak algılama) çözümü, işten ayrılma niyeti içerisinde olan bireyleri işletmede tutmak açısından birincil düzeyde önem taşımaktadır. Yapısal eşitlik modellemesi analiz sonuçları toplu olarak Şekil 7’de verilmektedir.



Şekil 7. Yapısal Eşitlik Modellemesi
 Analiz Sonuçları
 $\chi^2=356,501$; $df= 173$; $\chi^2/df= 2.061$ ($p=.000$);
 $GFI=.92$; $AGFI=.89$; $CFI=.95$; $RMSEA=.05$;
 $SRMR=.05$

3.4.6. Teknoloji Temelli Stres Kaynakları

Çalışmanın bu aşamasında, bir açık uçlu soru yardımı ile araştırma kapsamına alınan çalışanlar nezdinde, strese neden teşkil edebilecek, teknoloji bazlı stres faktörlerinin neler olabileceği sorgulanmaktadır. Bu sorgulama, bireysel düzeyde değerlendirmeleri içermektedir. Alınan yanıtlardan cevaplayıcıların kişisel deneyimlerini aktardıkları ve kurumsal uygulamalardaki aksaklıkları paylaştıkları anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, 190 ankette açık uçlu soru çerçevesinde beyan edilmiş olan görüşler sınıflandırılmıştır. Söz konusu ifadeler teker teker okunmuş, ifadelerde frekans oluşturabilecek anahtar kelimeler oluşturulmuş ve stres kaynağı olarak kodlanmıştır. Çalışanlar, birden fazla stres kaynağı belirtebilmektedir. Yapılan kodlamada, 19 ayrı teknoloji temelli stres kaynağının varlığı tespit edilmiştir. Stres faktörüne ilişkin açıklamalar, frekans ve yüzde dağılımları Tablo 19’da görülmektedir.

Tablo 18. Teknoloji Temelli Stres Faktörleri

		Frekans	%
Tekno-Stres Kaynakları	1. <i>Yetersiz donanım, yazılım, sürekli güncelleme ve sistematik yedekleme yapma zorunluluğu sonucu verileri kaybetmeriski, veri doğruluğunu inanmama, teknolojinin kötü amaçla kullanılması</i>	76	35,68
	2. <i>İnternet erişiminin kesilmesi ve yaşanan kısıtlar</i>	36	16,90
	3. <i>Cihazların pil şarj süresinin kısa olması ve şarj etme olanaklarının kısıtlı olması</i>	24	11,27
	4. <i>Cihazların teknolojik ömürlerinin kısa olması ve hızlı değişim gerekliliği</i>	23	10,80
	5. <i>Teknolojinin özel hayatı istila etmesi</i>	13	6,10
	6. <i>Teknolojik güncellemelere ve yeniliklere ayak uyduramama</i>	8	3,76
	7. <i>Kopya yazılımlar kullanma</i>	7	3,29
	8. <i>Bilgi gizliliğinin ihlal edilmesi, veri hırsızlığı</i>	6	2,82
	9. <i>Değişen teknolojiler ile ilgili sürekli eğitim ve geliştirme zorunluluğu</i>	3	1,41
	10. <i>Teknoloji hızına bağlı hata yapma endişesi</i>	3	1,41
	11. <i>Teknolojinin çocuklar üzerindeki kötü etkileri ve ebeveynlerde oluşan kaygılar</i>	3	1,41
	12. <i>Teknolojik cihaz fiyatlarının yüksek olması</i>	2	0,94

	13. <i>Web ortamında dolandırılma riski</i>	2	0,94
	14. <i>Normalden fazla data işlemek zorunda kalma, yüklü bilgi işleme sürelerinin zaman alması</i>	2	0,94
	15. <i>Teknolojik uygulamalardaki şifrelerin unutulması</i>	1	0,47
	16. <i>Teknolojik cihazlarda yaşanan arızalar (elektrik kesintileri,güncelleme hataları, hasar görme vb.)</i>	1	0,47
	17. <i>Teknolojinin istenen beklentiyi karşılayamaması</i>	1	0,47
	18. <i>Teknoloji tedarik sürecinde yaşanan zorluklar</i>	1	0,47
	19. <i>Sürekli teknoloji ile çalışmanın yarattığı fiziksel rahatsızlar</i>	1	0,47

Tablo 19 incelendiğinde, kurumsal düzeyde kullanılan mevcut teknolojilerin (donanım ya da yazılım) kapasite olarak yetersiz kalması, veri doğruluğuna inanmama ve kötü amaçlar kullanılabilir olması teknolojik temelli stres faktörleri arasında ilk sırada aldığı görülmektedir. Özellikle, mevcut teknolojileri (kurum içi otomasyon programları, elektronik belge onay sistemleri, tasarım yazılımları, SAP gibi yönetim bilişim sistemleri, istatistik programları vb.) sürekli güncelleme ya da üretilen datayı sistematik bir şekilde yedekleme, çalışanlar nezdinde stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, etkinlik ve hız sağlamak adına yürütülen teknoloji geliştirme yatırımlarının, çalışanlar açısından bir stres yükü oluşturabileceği anlaşılmaktadır. Güncelleme ve yedekleme faaliyetlerinin, merkezi olarak bilgi teknolojileri birimince yürütülme sorumluluğunun yanı sıra, her bir çalışanın da bireysel sorumluluğunu gerekli kılıyor olması, yönetilmesi gereken önemli bir stres faktörünü ortaya çıkarmaktadır.

Diğer taraftan, verileri kaybetme riski, verilerin doğruluğuna güvenememe, çalışanları stres altına sokan bir teknolojik stres faktörü olarak ifade edilmektedir. Bilgi üretme ve depolama yeteneğinin artışı ile birlikte, üretilen bilginin korunması faaliyetleri de önem arz etmeye başlamıştır. Kaybedilen ya da çalınan her türlü bilginin, işletmeye ve bireye yüklediği finansal kayıplar ve yeniden bilgi üretmenin getirdiği çaba, zaman ya da finansal maliyetleri bulunmaktadır. Dolayısıyla, sahip olunan veri setinin güvenliğini sağlamak, en az bilgiye sahip olmak kadar değer taşımaktadır. Teknolojinin, özel hayatı istila ettiği düşüncesi de yine katılımcıların beyan ettiği tekno-stres kaynakları arasında yer

almaktadır. Teknolojik cihazları kullanma yoğunluğuna bağlı bireyler arası iletişim eksikliğinin, strese neden olabileceği belirtilmektedir. Araştırmadan elde edilen veriler, teknolojik güncellemelere ve yeniliklere ayak uyduramama, kopya yazılımlar kullanma, bilgi gizliliğinin ihlal edilmesi ya da veri hırsızlığının öne çıkan diğer önemli tekno-stres kaynakları olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan beyaz yaka personelin, internet erişiminin kesilmesi veya kısıtlı erişimin de güçlü bir stres faktörü olduğunu belirtmektedirler. Bilhassa sosyal medya kullanımının bireysel ve iş amaçlı kullanımında erişim zorlukları, iletişimi ve işteki etkinliği zayıflatmaktadır. İnternet alt yapısının, her kurumda ya da her coğrafik alanda eşit düzeyde güçlü olmaması, yurt içi ya da yurt dışı internet erişim maliyetlerinin farklı olması, yoğun internet kullanımında maliyetlerin yüksek olması, erişim sorunlarının ana kaynağını oluşturmaktadır. Buna karşın, her geçen gün internet sağlayıcılarının daha hızlı ve güçlü bir erişim altyapısı sunması, söz konusu stres faktörünün zamanla etkisinin azalacağına işaret etmektedir.

Cihazların pil şarj süresinin kısa olması ve şarj etme olanaklarının kısıtlı olması, katılımcılar tarafından ifade edilen diğer bir tekno-stres faktörüdür. Pil şarj süresinin kısa olması özellikle cep telefonu ile sosyal medya kullanımı konusunda sorun teşkil etmektedir. Bilgisayarlarda pil şarj süreleri nispeten ihtiyacı karşılayacak düzeye ulaşmıştır. Ancak, cep telefonlarında pil şarj süresi henüz yoğun sosyal medya ve diğer uygulamaları kullanmak için yeterli görünmemektedir. Dolayısıyla, cep telefonlarının sürekli şarj edilme zorunluluğu bulunmaktadır ve bu durum üç açıdan baskı yaratmaktadır. Birincisi, elektrik ve priz bulma zorunluluğu, ikincisi şarj için bekleme süresi ve yarattığı zaman kaybı, üçüncüsü ise farklı ortamlarda (ev, ofis, araç) birden fazla şarj aleti bulundurma zorunluluğudur. Yedek şarj bataryaları belirli ölçülerde sorunu giderse de bataryanın da şarj edilmesi gereği bir baskı unsuru haline gelebilmektedir.

Cihazların teknolojik ömürlerinin kısa olması ve hızlı değişim gerekliliği de teknoloji temelli bir stres faktörü olarak görülmektedir. Bilişim alanında değişimin yüksek hızda gerçekleşiyor olması, mevcut cihazlarda yenilik ve yeni

cihazların üretilmesi süreçlerini de hızlandırmaktadır. Bilhassa, cihazların etkin kullanımı için yazılım unsurlarının sürekli geliştiriliyor olması, güncelleme yapma zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir. Bir süre sonra yazılım altyapısını karşılama kapasitesine sahip olmayan cihazların ise değiştirilmesi gereği gündeme gelmektedir. Yazılım ve donanım bileşenlerinin hızlı değişiyor olması, hem kullanım hem de maliyetler açısından bir baskı unsuru haline gelebilmektedir.

SONUÇ

Tekno-stresin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine yönelik yaptığımız araştırma tekno-stresin her bir boyutunun özelinde incelenmiştir. Kurulan modele ait sonuçlar incelendiğinde tekno-stres değişkeninin sadece üç alt boyutunda, işten ayrılma niyeti ile ilgili anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında tekno-belirsilik, tekno-karmaşıklık ve tekno-güvensizlik değişkenleri ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna varılırken, tekno-işyükü ve tekno-istila alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında herhangi bir anlamlı ilişkisine rastlanmamıştır.

Elde edilen bulgular, tekno-karmaşıklık ve tekno-güvensizlik düzeyindeki olası artışların, çalışanların işten ayrılma niyetini arttıracığına işaret etmektedir. Diğer taraftan ise analiz sonuçları, tekno-belirsizliğin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Başka bir anlatım ile teknoloji bazlı belirsizliği gidermeye dönük faaliyetler arttıkça, işten ayrılma niyetinin azalacağı tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen verilere karşın, tekno-işyükü ile tekno-istila boyutlarının, işten ayrılma niyetine etki edecek şekilde anlamlı bir sonuca varılamamıştır.

Çalışanların, yapılan araştırma kapsamında betimleyici istatistik verilerine göre, tekno-işyükü boyutu özelinde teknolojinin daha hızlı çalışma baskısını oluşturduğu ve daha sıkı iş programları ile daha kısa sürede çalışmalarını gerektirdiği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır.

Tekno-istila boyutunda ise betimleyici istatistik verilerine göre çalışanların, teknoloji nedeniyle aileleriyle daha az vakit geçirmelerine neden olduğu ve yeni teknolojileri anlamak için daha fazla özel zamanlarından vakit ayırmak zorunda oldukları sonucuna varılmıştır. Diğer yandan betimsel istatistik sonuçlarına göre teknolojinin iş yaşamında çalışanların yaşantısını ihlal ettiği bulgusu edinilmiştir.

Tekno-karmaşıklık boyutu betimleyici istatistik sonuçlarına göre; çalışanların işlerini daha iyi yapabilmek adına mevcut teknoloji bilgi düzeylerini arttırmaları gerektiğini düşündüğünü ve yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak için daha uzun bir süreye ihtiyacı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında

istatistik sonuçlarına göre çalışanların teknoloji becerilerini geliştirmek adına yeterince zaman bulamadıkları verisine ulaşılmıştır.

Betimleyici istatistik sonuçlarına göre çalışanların işten ayrılma niyeti içerisinde olduklarına dair anlamlı verilere ulaşılmıştır. Diğer yandan çalışanların yeni bir iş arayaşı içerisinde oldukları ve iyi bir fırsat karşısında mevcut işlerinden ayrılacakları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Teknoloji bazlı stres kaynaklarını ölçümleyebilmek adına anketin son bölümünde, bir açık uçlu soru yardımı ile strese neden teşkil edebilecek, teknoloji bazlı stres faktörlerinin neler olabileceği sorgulanmıştır. Bu sorgulama, bireysel bazda değerlendirmeleri içerecek şekilde oluşturulmuştur. Açık uçlu soru çalışmasına 190 ankette cevap verilmiştir. Ferkans oluşturan cevaplar için anahtar kelimeler çıkarılmış ve stres kaynağı olarak kodlanmıştır. Bu analize göre çalışanların üzerinde teknolojinin neden olduğu toplam 19 stres kaynağına ulaşılmıştır. Bu stres kaynakları içinde en çok verinin toplandığı başlıklar şu şekildedir;

- Yetersiz donanım, yazılım, sürekli güncelleme ve sistematik yedekleme yapma zorluğu
- İnternet erişiminin kesilmesi veya yetersiz olması
- Cihazların pil sürelerinin kısıtlı olması ve şarj etme olanaklarının yetersiz kalması
- Cihazların teknolojik ömürlerinin kısa olması ve hızlı değişim
- Verileri kaybetme riski, verilerin doğruluğuna güvenememe
- Teknolojinin özel hayatı etkilemesi
- Teknolojik gelişmelere ayak uyduramama
- Kopya yazılımların varlığı ve kullanılması
- Bilgi gizliliğinin ihlal edilmesi ve veri hırsılığı

Bu çalışmanın sonuçlarına göre çalışanların üzerindeki tekno-stresin yarattığı etkileri azaltmak adına organizasyonun alacağı, yapılan işin niteliğine göre yeterli donanım ve cihazların temin edilmesi, internet erişimini iyileştirecek

çalışmaların yürütülmesi, çalışmaların ve verilerin yedeklenmesi konusunda insan faktörünün içinde olmadığı otomatik sistemlerin kullanılması gibi başlıca önlemlerin oluşan stresi azaltma konusunda yardımcı olacağı düşünülmektedir. Diğer yandan gelişen teknolojiye çalışanların adapte edilebilmesi için uzman yetkililer tarafından verilen eğitim sürelerinin arttırılması çalışanların bu aşama için harcadıkları zamanı düşüreceği gibi anket sonuçlarında da ortaya çıkan özel hayatın işgal edilmesi problemini de nispeten iyileştirebileceği düşünülmektedir.

Marta (2017) tarafından yapılan araştırmaya göre çalışanların üzerindeki tekno-stres yükünü azaltmak için; çalışma ortamının yeniden düzenlenmesi, var olan iş yükünü azaltmak adına işi uygun zaman aralıklarına bölünmesi, ek çalışma alanları belirlenmesi ve tekno-stres risk değerlendirmesini uygulamasının yararlı olabileceği düşünülmektedir(Marta,2017:4).

ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER

Bu araştırmada; teknoloji kavramı geniş tutulmuş, şirketlerde kullanılan uygulamalar, yazılımlar ve sosyal medya programları bazında inceleme yapılmıştır. Dolayısı ile katılımcılar soruları bu çerçevede cevaplamış, spesifik olarak değerlendirme yaparak tek bir yazılım yada uygulama bazında ölçülememiştir. Katılımcılar yazılım ya da uygulama türlerinin her birini ayrı olarak cevaplamış olmaları durumunda, farklı sonuçların elde edilebileceği düşünülmektedir. Nitekim bu durum araştırma için kısıt teşkil etmektedir.

Diğer yandan bu araştırmanın ana kütlelerini işletmelerdeki beyaz yaka oluşturmaktadır ve işletmeler özel olarak gruplandırılmamıştır. Günümüzde teknolojiyi spesifik alanda daha yoğun olarak kullanan şirketler(tasarım şirketleri, yazılım şirketleri, makine endüstrileri vs.) mevcuttur. Gelecekte bu tür şirketlerin artacağı ve teknoloji nedeniyle çalışan yapılarının yeniden modelleneceği düşünüldüğünde, bu çalışmanın özel şirket grupları ve özel uygulama, yazılımlar üzerine kurgulanmasının, sonuçların değişimini görmek adına değerli olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Ahmadu, N. U., Amin S. M., Ismail W. K. W. (2009) “The impact of Technostress on Organisational Commitment Among Malaysian Academic Librarians”. *Singapore Journal of Library and Information Management*,38(103), 03-123

Arat, M. (2010), *Kriz ve Stres Yönetimi*, 1.b., İstanbul: Lisans Yayıncılık

Arıkanlı, A. ve Ulubaş B. (2004) *Yönetim Fonksiyonları ve Yönetim Davranışları*, Ankara: Tarım ve Köy işleri Bakanlığı Yayınları, <http://www.tarimpersonel.gov.tr/organizasyon/yayinlar/bekirulubasKitap.doc> [22.12.2010].

ASLAN, Z. ve ETYEMEZ, S. (2015). “İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay’daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İAD Araştırmaları Dergisi*,7(3),1-26

ASLAN, Ş. (2007) “Örgütsel Ortamda Bireysel Stresle Başa Çıkma Tutumlarının Araştırılması”, *Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,18(1)-18.

AHMAD U. N. U., AMİN S. M., ISMAIL W. K. W. (2013) “Moderating Effect of Technostress Inhibitors on the Relationship between Technostress Creators and Organisational Commitment”, *Jurnal Teknologi Social Sciences*,67(1),51-62.

ARNETZ, B. B. ve WIHOLM C. (1997), “Technological Stress: Psychophysiological Symptoms In Modern Offices”, *Journal of Psychosomatic Research*,43(1), 35-42

AHMAD, U. N. U, AMIN, S. M, ISMAIL, W. K. W (2012) “The Relationship Between Technostress Creators and Organisational Commitment

among Academic Librarians”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 82-186.

AYDIN, İ. (2016) “*İş Yaşamında Stres*”,4.b., ISBN 975-6802-11-1, Ankara: Pegem Akademi.

AZAM, N. H. N, ABİDİN, N., YUSOF, M. A. M, EMANG, S., ENTİGAR, G. S. (2014) “A Case Study: Technostress Creators and Employees, Job Performance in Universiti Teknologi Mara Melaka”, *Australian Journal of Basic and Applied Science*,8(23), 33-37.

AKGÜNDÜZ, S. (2006), “*Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışmalarının Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*”, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı

BAŞAL A. (2009) ”*Stres Yapmayan Stres Kitabı*”, 2.b., ISBN9944098571, İstanbul, Crea Yayıncılık.

BALCI A. (2004) “*Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü*” (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Braham, J. B. (2002) “*Ateş Altında Sakin Kalbilmek Stres Yönetimi*”,ISBN 9758243276, 3.b., Çev. Vedat G. Diker, İstanbul: Hayat Yayınları.

BARUTÇUGİL, İ. (2002) “*Performans Yönetimi*”,1.b., İstanbul: Kariyer Yayıncılık,

BARTLETT, K. R. (1999) ”*The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field*”, (The Degree of Doctor of Philosophy), Urbana: The University of Illinois,12(4),335-352

BİÇER, M. (2005) “*Satış Elemalarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma*”, (Yüksek Lisans Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,.

BUDAK, G. ve OLCA S. (2005) “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*,20(2),95-108.

BİNGÖL D., NAKTİYOK A. (2001) “*Yönetici Akademisyenlerin Temel Stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikleri*”(9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi,323-336

CÜCELOĞLU, D. (2006), “*İnsan ve Davranışı Psikolojisinin Temel Kavramları*”, 25.b., ISBN 13 978-97514-0250-9 ISBN 10 975-14-0250-6, İstanbul: Remzi Kitap Evi.

CHAMPION, S. (1988) “Technostress: Technology’s toll”, *School Library Journal*,35(3), 48-51.

CLARK, K. ve KALIN, S. (1996) “Technostressedout? How to Cope In the Digital Age”, *Library Journal*,12(13),30-32.

CERTO, S. C. (1992) “*Modern Management, Quality, Ethics and the Global Environment*”, Fifth Edition, Boston: Ally and Bacon.

CHIAPPETTA, M. (2017) “The Technostress: Definition, Symptoms and Risk Prevention”, *Senses Scies*,4(1), 358-361.

COX, S. (1986) “Change and Stress in the Modern Office, Further Education Unit”. *London: Department of Education and Science*.

COTTON, J. L. ve TUTTLE J. M. (1986) “Employee Turnover: A Meta-Analysis And Review With Implications For Research”, *The Academy Of Management Review*,11(1),55-70.

CONNICK J. B. D. ve DEAN S. (2004) “Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intentions”,*Journal of Business Research*,27(3),225-231

CLUTE, R. (1998) “*Technostress: A Content Analysis*” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kent: Kent State University.

ÇETİN, D. ve BÜLBÜL, T. (2017) “Okul Yöneticilerinin Tekno-stres Algıları İle Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3),1241-1264.

ÇETİN, D. (2017) ”*Okul Yöneticilerinin Tekno-stres Algıları ile Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Edirne İli Örneği)*”, (Yüksek Lisans Tezi), T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

ÇOKLAR, N. ve ŞAHİN Y. L. (2011) “Technostress Levels of Social Network Users Based on ICTs in Turkey”, *European Journal of Social Sciences*,23(2),171-182.

Çelik, M., ÇIRA A. (2013) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü”,*Ege Akademik Bakış*,13(1),11-20

ÇARIKÇI, İ. H. ve ÇELİKKOL, Ö. (2009) “İş- Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,(9),153-170

ÇAPRI, R. vd. (1988) “Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction”, *Academy of Management Journal*,31(3),599-627.

DAVİS-MİLLİS, N. (1998), “Technostress and the Organization: A Manager's Guide to Survival in the Information Age”, *Paperpresented at The 67th Annual Meeting of the Music Library Association*.

DAVİS, K. (1977) “İşletmede İnsan Davranışı”, (Çev. K. Tosun vd.), İstanbul: Yön Ajans.

DFRANK, R. S. ve IVANCEVICH, J. (1988), “Stress On Thejob: An Executive”, 12(3),55-66

DEMİREL, Ö. (1993), *Eğitim Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Usem Yayınları.

DÖNEK, E. (1995) “Realizing Technological Change: The New Techno-Economic Paradigm”,*Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,1(9), 101-116.

ERDOĞAN, İ. (1996), *İşletme Yönetinde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Avcıol Basım Yayınevi.

ERTEKİN, Y. (1993) “*Stres ve Yönetim*”, ISBN9789757669333, Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.

ERDAL, M. B. (2009) ”İşletmelerde Stres Kaynakları Sonuçları ve Yönetim Teknikleri ve Bir Uygulama”, (Doktora Tezi), Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

ERSARI, G. ve NAKTİYOK, A. (2012) “İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü”, Erzurum: *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,16(1),81-101.

EİSELE, J. E ve EİSELE, M. E (1994) “Eğitim Teknolojisi”, Çeviren: Cevat Alkan,Anı Yayıncılık,Ankara

ENNİS, L. A. (2005) “The evolution of technostress”, *Computers in Libraries*,25(8),10-12.

EKREM, E. ve KÖSEOĞLU, A. (2014) “Teknolojik Değişim ve Rekabet Gücü İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*,11(1),2-18.

ERGUN, G. (2008) “Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EREN, E. (2017) “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi” ,16.b., ISBN 6053339816, İstanbul: Beta Yayınları.

FINE, S. (1986) “Terminal Paralysis or showdown at the Interface. Inhuman Aspect of library automation: Helping staff and patronscope”, *University of Illinois Graduate School of Library and Information Science*,49,3-15

FAİRBROTHER K. ve WARN J. (2003) “Workplace Dimensions, Stress and Job Satisfaction”, *Journal of Managerial Psychology*,18(1),8-21

FREUDENBERGER, J. ve HERBERT, G. (1986), “*Women’s Burnout: How to Spot It, How to Reverse It, and How to Prevent It*”, New York: Penguin Books.

FORESTER, T. ve MORRISON P. (1994) “*Computer Ethics*”, Second Edition. London: MIT Pres, .

FONG, Y. LE. ve MASTURA M. (2013) “Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in A Furniture Manufacturing Company in Selangor”, *Jurnal Teknologi*,64(1),33-39.

GALBRAITH, J. K. (1967) “The New Industrial State”, Boston: Houghton Mifflin Company.

GAERTNER S. (1999) “Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models”, *Human Resource Management Review*,9(4), 479-493.

GÜRSAKAL N. (2015), *Betimsel İstatistik*, ISBN:979605448545 1.b., Bursa: Dora Yayın Evi

GÜRAKINOĞLU H. F. (1993) “Tekno-stres ”, *Türk Kütüphaneciliği*,7(3), 159-173.

GRAHAM, H. (1999) ”*Stresi Kendi Yararınıza Kullanın*”, (Çev. Murat Sağlam, Türkan Tez Can). İstanbul: Alfa Yayınları.

GÜMÜŞTEKİN, G. E. ve ÖZTEMİZ, A.B. (2004) “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Kayseri: *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*,23, 61-85.

GÜÇLÜ, N. (2001), “Stres Yönetimi”, Ankara: *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*,21(1),1-19.

GÜNEY, S. (2015), *Örgütsel Davranış*, 3.b., ISBN 978-605-133-402-8, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.

GÖKLER R. (2012), Işıtan İbrahim, “Modern Çağın Hastalığı Stres ve Etkileri”, *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*,1(3),154-168.

GÖKSEL, A. ve TOMRUK, Z. (2016), “Akademisyenlerde Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*,(2),315-343

HOM, P. W. vd. (1992) “A Meta-Analytical Structure Equations Analysis of a Model of Employee Turnover”,77,6, *Journal of Applied Psychology*,77(6), 890-909

HUGH, H. A. ve FELDMAN, D. C. (1986), *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Bookco.

İŞMAN, A. (2014) “Teknolojinin Felsefi Temelleri”. Sakaya: *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,(1),1-19.

JENA, R. K. ve MAHANTİ, P. K. (2014) “An Empirical Study of Technostress Among Indian Academician”, *International Journal of Education and Learning*,3(2), 1-10

JOHNSTONE M. (1989) “*Stress in Teaching. An Overview of Research*”,Midlothian: SCRE Publication.

JORDAN, L. J. (1990), “Performance Appraisal Satisfaction and Supervisors Traits”. *Psychological Reports*,(66),1337-1338.

KALAY F. (2009) “*Bilişim Teknolojilerinin İş Stres ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Kuram Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*”, (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,.

KAHN H. (1993) ”*Stres in the Dealigroom: High Performanceunder Pressure*”, London: Newyork Routledge

KALIMO, R. W. (2003) "Staying well or burning out at Work: Workcharacteristics and Personalresources as Long-Termpredictors", *Work& Stress*,17,109-122.

KHAN, A. vd. (2013). “An Empirical Analysis of Correlation Between Technostress and JobSatisfaction: A Case of KPK”, Pakistan: *Pakistan Journal Of Library And Information Science*,14(4),9-15.

KREITNER, R. ve KINIKCI A., (1989), *Organzizational Behavior*, Sixth Edition, Irwin McGraw Hill,Newyork.

KERVANCI, F. (2013) “*Tükenmişlik Sendorumun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma*”, (Yüksek Lisans Tezi), Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KİMBERLY S. Y. (2004), Technostress GPSolo “More Bumps in the Road”, *American Bar Association/Jstor*,21(7),54-55.

LUTHANS, F. (1994), *Organizational Behavior*, New York: McGraw-HillInc.

LUTHANS F. (1994), *Organizational Behavior*, McShare L Steven, Glinow Mary Ann Von. *Organizational Behavior*. New York; McGraw HillInc, 1192.

MATİLLA R. R. (2006), “*The Relationship Between Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention, and Organizational Commitment In It Workers*”, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University.

Menişa Özen (2006) “*Perceived Employment Discrimination and Its Relation to Job Satisfaction and Intention to Turnover*”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

NESLİHAN, S. vd. (2016) “İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*,9(45),1099-1109

ODOH L. vd. (2013) “Effect of Techno-Stress on the Performance of Accountants and OtherManagers in Nigerian Banking and BreweryIndustries”, *European Journal of Business and Management*,5(14),100-108.

OECD-Eurostat (2006), *Oslo Kılavuzu: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması için İlkeler*, 3.b., (Çev: TÜBİTAK), OECD-Eurostat Yayınları.

OLPHİN, M. ve HESSON M. (2012), *Stress Management For Life A Research Based Experimental Approach*, USA: Centage Learning Publication.

OKEBARAM, S. M. (2013) “Minimizing the Effects of Technostress İn Today’s Organization”. *International Journal of Emerging Technology and Advanced Engineering*,3(11),649–658.

ÖRÜCÜ, E. ve ÖZAFŐARLIęLU, S. (2013) “Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Araştırma”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,10(23),335-358.

Pehlivan İ. (2000), *İş Yaşamında Stres*, Ankara: Pegem Yayınları.

POLAT M. ve MEYDAN, H. C. (2010) “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*,9(1),1-181.

PRICE J. L. (1977) “*The Study of Turnover*”, Ames: The Iowa State University Press,.

PINES M. A. ve ELLIOT A. (1988) “*Career Burnout: Causes and Cures*”, New York: Free Press.

ROBBINS, S. P. (2003) “*Organizational Behavior*”, New Jersey: Person Education International Inc.

ROBBINS, S. P. (1989), *Organizational Behavior, Concepts, Controversies and Applications*, Fourt Edition, New Jersey: Prentice-Hall.

ROBBINS S. P. (1998) “*Organizational Behavior*”, *Prentice Hall, Englewood Cliffs*, New Jersey: Printed in the United States of America.

ROSKIES, E. (1994) “*Zamanı İyi Kullanarak Stresi Azaltma*”, (Çev. N.Sezgin). N. H. Şahin (Ed.)). *Stresle Basa Çıkma*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını.

ROSKIES, E, ALBRECHT, K. (1994) “*Stresle Başa Çıkmak için Kendinizle Olumlu Diyalog*” (Çev. N.H. Şahin). N. H. Sahin (Ed.). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını.

ROWSHAN ,A. (2015) “*Stres Yönetimi*”, çev. Şahin Cüceloğlu, İstanbul: Aura Yayınevi.

ROBERT, H. R. ve LISA, B. (1991) “*The Healthy Company: Eight Strategies to Develop People, Productivity and Profits*”, New York: Jeremy P. Teacher/Perigee Books.

ROGERS, E. M. (1983) “*Diffusion of Innovations*”, New York: Free Press.

RAGU-NATHAN, T., TARAFDAR, M., RAGUNATHAN B. S., TU, Q., (2008) “The Consequences of Technostress Forendusers İn Organizations: Conceptual Development and Empirical Validation”, *Information Systems Research*,19(4),417-433.

SANDERS, J. C. vd(1995) “Stress and Stres Management İn Public Accounting”, *TheCpa Journal*,65,8

SAMI, L. ve IFFAT, K. (2010) “Impact of Electronic Services on Users: A Study”, *JLIS it* ,3(2),263-276.

SAGANUWAN, M. vd (2013) “Technostress: Mediating Accounting Information System Performance”, *Information Management and Business Review*,5(6),270-277.

SABUNCUOĞLU, Z. ve VERGLİEL TÜZ M. (2008) “*Örgütsel Psikoloji*”, 4.b., ISBN 9750031045, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

SAGANUWAN, M. U. (2015) “Conceptual Framework: AIS Technostress and Its Effect on Professionals’ Job Outcomes”. *Asian Social Science*,11(5),97-107.

SAVCI, İ. (2003) “İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgisayarın İnsan ve İlişkileri Üzerindeki Etkileri”. *Çalışma Ortamı*,68,1-28

Salanova M, Llorens S, Cifre E. (2013) “The Dark side of technologies,: Technostress Among Users of Information and Communication Technologies”, *International Journal of Psychology*, 48(3),422-436.

SEVER, H., HARBİGİL, SEVER, T. (2017) “Ergonomi ve Tekno-stresin Sivil Havacılık Sektöründe Etkisi”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*,7(1),39-46

Sökmen Alptekin (2014), “İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, 1.b., ISBN 6055216948, Ankara: Detay Yayıncılık.

Schermerborn Jr. J. R., Hunt J G, OSBORN R. N. (1998), “*Managing Organizational Behavior*”, Third Edition, New York: John Wiley&Sons.

SHU, Q., Tu Q, WANG, K. (2011) “The Impact of Computer Self-Efficacy and Technologydependence on Computer-Related Technostress: A Socialcognitive Theoryerspective”, *International Journal of Human-Computer Interaction*,27(10),923-939.

STEPHAN A., STUMPF K. H. (1984) “Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal”, *Academy of Management Journal*, 27(2), 309.

SCHNAKE, M. E. (1990), *Human Relations*, Ohio: Merrill Publishing Company.

ŞAHİN, N. (1994) “*Stres İle Başa Çıkma*, 4.b., Ankara: Türk Psikologları Derneği Yayınları.

TUTAR, H. (2016) “*Kriz ve Stres Yönetimi*”, 4.b., İstanbul: Seçkin Yayıncılık,.

ŞİMŞEK, M. Ş., AKGEMİCİ, T., ÇELİK, A. (2005) “*Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*”,4.b., Konya: Adım Matbaacılık&Ofset.

TUTAR, H. (2004), *İş yerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara: Platin Yayın Evi.

HINDLE, T. (1998) “*Reducing Stress*” , London: Dorling Kindersley,

TAYMAZ, E. (1998), *Türkiye İmalat Sanayinde Teknolojik Değişme ve İstihdam*, Ankara: Teknoloji ve İstihdam

TIEMO, P. A., OFUA J. O. (2010) “Technostress: Causes, symptoms and coping strategies among Librarians in University libraries”. *Educational Research*,1(12),713-720.

TARAFDAR, M., PULLINS, E., RAGU-NATHAN, T. S. (2011) “Examining Impacts of Technostress on the Professional Salesperson’s Performance”, *AMCIS 2011 Proceedings-All Submissions*,34,1-14.

TARAFDAR, M., TU, Q., RAGU-NATHAN, B. S., RAGU-NATHAN, T. (2007) “The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity”. *Journal of Management Information Systems*,24(1),301-328.

TÜREN, U., HALUK, E., KALKIN, G. (2015) “İş Yerinde Tekno-stres Ölçeği: Havacılık ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*,1(6),1-19

TARAFDAR, M., TU, Q., RAGU-NATHAN, T. S., RAGU-NATHAN B. S. (2011), “Crossing to the Dark Side: Examining Creators, Outcomes, and Inhibitors of Technostress”. *Communications of the ACM*,54(9),113-120.

FRIDMAN, T. (2016) “*Thank You For Being Late, Farrar, Straus ve Groux*”, ISBN 9780241301449.

TÜTEK, H., GÜMÜŞOĞLU, Ş. (2008), *İşletme İstatistiği*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

TEKİNGÜNDÜZ, S., TOP, M., SEÇKİN, M., (2015) “İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hastane Örneği, Elazığ” Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi,(4),39-64

ROBERT, P. T., MEYER, P. J. (1993) “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings”, *Personnel Psychology*,46(2),259-293

UNGKU, N., UNGKU A., SALMIAH M. A. (2012) “The Dimensions of Technostressamong Academic Librarians”, International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science,65,266-271.

WEIL, M. M., ROSEN, L. D., SEARS D. C. (1987), “The Computerphobia Reduction Program: Year 1. Program Development and Preliminary Results”, *Behavioral Research Methods, Instruments, &Computers*,19,180-184.

Werther W. B., Davis K. (1985) *Personel Managemnet and Human Resources*, Second Edition, New York; McGraw-Hill Book Co.

WEIL, M. ve ROSEN, L. (1997) “*Technostress: Coping Withtechnology @ Work @ Home @ Play*” New York: John Wiley&Sons.

WANG K. L., SHU Q., TU, Q. (1997) “Technostress Under Different Organizational Environments: An Empirical Investigation”, *Computers in Human Behavior*, 24(6),3002-3013.

YENER, S. (2018), “Tekno-stresin İş Performansındaki Etkisi; Tükenmişliğin Aracı Rolü”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,20(2),85-101.

YAN Z., GUO, X., LEE, M. K. O., VOGEL D. R. A. (2013) “Conceptual Model Of Technology features And Technostress İn Telemedicine Communication”, *Information Technology & People*,26(3),283-297

YILMAZ A. ve EKİCİ S. (2003). “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”.*Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2),1-20

YILDIRIM H. M., ERUL, E. E., KELEBEK, P. (2014), “Tükenişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında ki İlişki Banka Çalışanları Arasında Bir Araştırma”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*,6(1),1-11

YILDIZ S. (2008), “Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

Bu anket formu, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan *“Tekno-stresin Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”* başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek veriler bütünüyle bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ
Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F.
İşletme Bölümü (Tez Danışmanı)

Serhat İLSEVEN
Uludağ Üniversitesi
İşletme Bölümü Y.L

A. Demografik Özellikler

Cinsiyet	Erkek	Kadın			
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Yaş	20'ye kadar	21 -30 Yaş	31- 40 Yaş	41- 50 Yaş	51 Yaş ve Üstü
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öğrenim Durumu	Lise	Yüksekokul	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kıdem	1 Yıla Kadar	1- 5 Yıl	6 -10 Yıl	11- 15 Yıl	15 Yıl ve Üstü
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pozisyon	Yönetici	İdari Personel			
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

B. Görev yapmakta olduğunuz kurumda, işiniz gereği kullandığınız tüm bilgisayar tabanlı teknolojiler ile ilgili aşağıda yöneltilen ifadelere katılma düzeyinizi belirtiniz.

Bu araştırma kapsamında, “TEKNOLOJİ” kavramından kasıt aşağıda belirtilmektedir.

Teknoloji;

[Office Programları (Word, Excel, Power Point, Outlook), Sosyal Medya Programları (Skype, WhatsApp, LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram), Kurum İçi Otomasyon Programları, Elektronik Belge Onay Sistemleri, Teknik/Tasarım Yazılımları, SAP gibi Yönetim Bilişim Sistemleri, İstatistik Programları vb.]

1. Teknoloji, daha hızlı çalışmamı sağlıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
2. Teknoloji, yapabileceğimden fazlasını yapmamı olanaklı kılıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
3. Teknoloji, daha sıkı iş programları ile daha kısa sürede çalışmama olanak tanıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
4. Teknolojideki artan karmaşıklık nedeniyle daha fazla iş yükü ile karşı karşıya kalıyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
5. Yeni teknolojilere uyum sağlamak için çalışma alışkanlıklarımı değiştiririm.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
6. Teknoloji, ailemle (ya da sosyal çevremle) daha az zaman geçirmeme neden oluyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
7. Teknoloji imkân sağladığı için iş dışındayken, işimle ilgili faaliyetleri de yürütmek zorunda kalıyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
8. Yeni teknolojileri takip ederken izinli olduğum zamanlardan ya da hafta sonu tatillerimden ödün vermek zorunda kalabiliyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
9. Teknolojinin, kişisel yaşantımı ihlal ettiğini hissediyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
10. İşimi daha iyi yapabilmem için mevcut teknoloji ile ilgili bilgi düzeyimi yeterli görmüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
11. Yeni	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle

teknolojileri anlamak ve kullanmak için uzun bir süreye ihtiyacım oluyor.	Katılmıyorum				Katılıyorum
12. Teknolojik becerilerimi geliştirmek için yeterince zaman bulamıyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
13. Kurumumda yeni personel alımlarında teknolojiye daha fazla hâkim kişilerin tercih edildiğini görüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
14. Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak bana hep karmaşık gelmiştir.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
15. Yeni teknolojik beceriler edinmediğim sürece iş güvencemin tehlike altında olduğunu hissediyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
16. İşimi kaybetmemek için teknolojik becerilerimi geliştirmek zorundayım.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
17. Teknolojiyi daha iyi kullanan iş arkadaşlarımda benim için tehdit unsuru (pozisyonumu kaybetme, terfi ve transferlerde tercih edilmeme vb.) olduğunu düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

18. Şirket içinde rekabetçi pozisyonumu kaybetmemek için çalışma arkadaşlarım ile bildiğim teknolojiler ile ilgili bilgi paylaşımı yapmıyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
19. İş arkadaşlarım arasında, rekabetçi pozisyonlarımı kaybetme korkusuyla, teknolojik konularda daha az bilgi paylaşımı yapıldığını düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
20. Çalıştığım kurumda kullandığımız teknolojilerde sık sık yeni gelişmeler olur.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
21. Çalıştığım kurumun bilgisayar yazılımları konusunda sık sık değişiklikler olur.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
22. Çalıştığım kurumun bilgisayar donanımları konusunda sık sık değişiklikler olur.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
23. Çalıştığım kurumun bilişim altyapısında sık sık güncellemeler yapılır.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
24. Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
25. Büyük bir olasılıkla yeni bir iş arayacağım.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
26. İyi bir fırsat bulursam bu işi bırakacağım.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
27. Şimdiki	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle

işimden ayrılmaya niyetliyim.	Katılmıyorum				Katılıyorum
-------------------------------	--------------	--	--	--	-------------

Sizce, “teknoloji” stres yaratan bir faktör müdür?

Evet

Hayır

Yukarıda yer alan ifadeler dışında, teknoloji kullanımı söz konusu olduğunda sizi stres altına alabilecek etkenler ya da durumlar neler olabilir. Belirtiniz.

Teknoloji Bazlı Stresli Durumlara Örnek:

- ✓ Teknolojik aletlerin pil ömrünün kısıtlı olması ve her ortamda şarj olanağının olmaması.
- ✓ Kopya yazılımlar kullanmak zorunda kalmak.
- ✓ Güncellenmemiş programlar kullanmak zorunda kalmak.
- ✓ Düşük ya da yetersiz donanımda bilgisayar ya da bilgisayar bileşenleri kullanmak.
- ✓ İnternet erişiminde kesintiler yaşamak.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zaman Ayırdığınız için Teşekkür Ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

ÖZGEÇMİŞ		
Adı-Soyadı	Serhat	İLSEVEN
Doğum Yeri ve Yılı	1990	Osmangazi/Bursa
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce	
Eğitim Durumu	Başlama - Bitirme Yılı	Kurum Adı
Lise	2004 2007	Bursa Erkek Lisesi
Lisans	2010 2013	Anadolu Üniversitesi-İşletme
Yüksek Lisans	2015	Bursa Uludağ Üniversitesi-İşletme
Çalıştığı Kurum (lar)	Başlama - Ayrılma Yılı	Çalışılan Kurumun Adı
1. TAB Gıda/Burger King/Yönetici	2007-2015	
2. BODOPLAST Plastik/İk Direktörü	2015-2018	
3. TOBB/Bursa Ticaret Borsası	2019-Devam	
İletişim (e-posta):	serhatilseven@hotmail.com	
Tarih İmza Adı-Soyadı		